

Jovens finalistas universitários/as, mercado de trabalho e vida familiar: Valores e expectativas face ao futuro

Ana Rita Antunes Lameira

Orientadora: Prof. Doutora Paula Campos Pinto

Coorientadora: Prof. Doutora Fátima Assunção

Dissertação para obtenção de grau de Mestre
em Sociologia das Organizações e do Trabalho

Lisboa
2019

WWW.ISCSP.ULISBOA.PT

Agradecimentos

Um agradecimento é algo que ultrapassa o “muito obrigado”, é a virtude de reconhecermos o valor que os outros têm na nossa vida. Desta forma, agradeço do fundo do meu coração a cada pessoa que me acompanhou neste caminho e sem os quais não teria sido possível a concretização desta dissertação de mestrado.

Começo por agradecer às minhas orientadoras, as Professoras Doutoras Paula Campos Pinto e Fátima Assunção, por terem aceite percorrer este longo caminho comigo. Um sincero obrigado por todo o apoio, por todo o conhecimento que me foi transmitido, pela competência com que sempre avaliaram o meu trabalho e acima de tudo, por exigirem sempre mais e melhor e acreditarem nas minhas capacidades para poder superar este desafio.

Obrigado a João Guterres, pelas palavras de encorajamento e apoio prestado que tornaram este caminho mais fácil de ser percorrido.

Obrigado aos meus amigos, por cada um de vós me ter apoiado e incentivado e principalmente por terem sido o meu refúgio regenerador de energia durante todo este processo. Um especial obrigado à minha amiga Carina, que esteve sempre do meu lado desde o início, que me deu força nos momentos mais difíceis e nunca me deixou desistir.

Obrigado à minha família, por estarem sempre ao meu lado neste processo, tal como em toda a minha vida e principalmente à minha avó Maria José, por todo o carinho, apoio incondicional e constante preocupação com o meu percurso.

Por último mas em primeiro, agradeço às pessoas mais importantes da minha vida, os meus pais. Obrigado mãe e pai pelo amor verdadeiro que nos une, por acreditarem que tudo é possível e por me ensinarem que devo sempre seguir os meus sonhos, aprender com as derrotas, e acima de tudo agradecer e abraçar cada vitória. Obrigado por toda a paciência e apoio incondicional nos momentos mais difíceis que surgiram no decorrer desta longa caminhada, obrigado por serem o meu modelo de coragem e por todos os dias me lembrarem da bênção que é ter-vos a meu lado. A eles dedico esta dissertação!

Resumo

O presente estudo tem como objetivo conhecer e analisar as expectativas de jovens universitários/as face à vida profissional e familiar, tendo por base os seus valores relativamente aos papéis de género nestas duas esferas.

Analisa-se assim uma das temáticas mais relevantes da sociedade contemporânea: a transição dos/as jovens para a vida adulta, pretendendo-se dar resposta à questão: Quais são as expectativas dos/as jovens universitários/as finalistas relativamente à sua inserção no mercado de trabalho e à articulação do trabalho pago com a vida familiar, tendo em consideração os seus papéis de género nestes dois domínios da vida humana?

Para tal aplicou-se um inquérito por questionário a 228 estudantes finalistas do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, recorrendo-se posteriormente à análise dos dados estatísticos aí obtidos, tendo por base uma análise comparativa de género.

Os resultados obtidos demonstram que, apesar de não existirem diferenças significativas entre os sexos no que concerne às suas expectativas de articulação da vida profissional e familiar, verificam-se expectativas de maior igualdade de género por parte do sexo feminino face a esta articulação. Nos jovens do sexo masculino encontram-se presentes valores mais tradicionais, tendendo estes últimos a valorizarem mais o trabalho remunerado face ao trabalho doméstico e do cuidar. Demonstra-se, ainda, que o sexo masculino possui um maior grau de confiança relativamente à sua inserção no mercado de trabalho e à sua trajetória profissional, por comparação com o sexo feminino, apesar desta diferença não ser estatisticamente significativa.

Palavras-Chave: Jovens; Igualdade de Género; Expectativas de Futuro; Trabalho Pago; Articulação Trabalho-Família.

Abstract

This study aims to find and analyze young university students' perspectives on gender equality in the labour market and family life, more precisely their expectations facing their professional and family lives based on their ideals on gender roles in these two realms.

We analyze as such one of the most relevant themes in contemporary society: youth's transition to adult life, intending to answer the question: What are young final year students' expectations on their entrance into the labour market and the connection between paid work and family life, keeping in mind their ideals towards gender roles on work and family life?

To do so, a survey through questionnaire was applied to 288 final year students at the Institute of Social and Political Sciences, that had then its resulting statistical data analyzed, based on a gender comparison analysis.

The results attained prove that, although there are no significant differences between the sexes in what concerns expectations towards the link between work and family lives in general, more egalitarian gender equality expectations towards this link are found on women. On young men while more traditional values are present, tending to valorize mainly paid work instead of housework and care. We can also see that men have higher confidence levels regarding the entrance and path in the world of work, in comparison with women, although this difference is not statistically relevant.

Key-words: Youth; Gender Equality; Future Expectations; Paid Labour; Link between Work and Family.

Índice

Agradecimentos.....	II
Resumo	III
Abstract	IV
Índice	V
Índice de Quadros	VI
Índice de Gráficos	VIII
Introdução	1
Capítulo I – Jovens, mercado de trabalho e vida familiar: Expectativas de futuro de acordo com uma perspetiva de género	4
1. Género, trabalho e família: Clarificação de conceitos	4
2. Género e trabalho: As desigualdades no emprego	8
3. Género e vida familiar: Evolução dos papéis intraconjugais.....	13
4. Jovens perante o trabalho pago e a família: Novas dinâmicas e valores	16
Capítulo II - Desenho de Pesquisa.....	22
1. Opções Metodológicas	22
2. Caracterização da Amostra	25
Capítulo III - Valores e expectativas dos jovens universitários do ISCSP: Análise e Discussão dos Resultados.....	26
1. Expectativas face ao futuro profissional	26
2. Expectativas face à articulação trabalho-família	31
3. Valores face aos papéis de género	35
Capítulo IV - Conclusões	40
Referências Bibliográficas	43
Anexos	46
Anexo 1 – Questionário	46
Anexo 2 – Categorização de respostas	52
Anexo 3 – Expectativas face ao futuro profissional.....	55
Anexo 4 – Expectativas face à articulação trabalho-família	61
Anexo 5 – Valores face aos papéis de género	69

Índice de Quadros

Quadro 1 – Número de alunos/as a inquirir por curso	23
Quadro 2 – Sexo * Licenciatura	25
Quadro 3 – Estatísticas de teste – Vida Familiar	35
Quadro 4 – Estatísticas de teste - Trabalho	36
Quadro 5 – Respostas pergunta 12 (Sim).....	52
Quadro 6 – Respostas pergunta 12 (Não).....	52
Quadro 7 – Respostas pergunta 13 (Sim).....	53
Quadro 8 – Respostas pergunta 13 (Não).....	54
Quadro 9 – Respostas pergunta 20	55
Quadro 10 – Sexo * Após concluir o presente curso, espera conseguir obter como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação	55
Quadro 11 – Testes qui-quadrado: Após concluir o presente curso, espera conseguir obter como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação	56
Quadro 12 – Sexo * Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação	56
Quadro 13 – Testes qui-quadrado: Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação.....	57
Quadro 14 – Sexo * Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional ..	58
Quadro 15 – Testes qui-quadrado: Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional	59
Quadro 16 - Sexo * Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia.....	59
Quadro 17 -Testes qui-quadrado: Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia 60	
Quadro 18 – Testes qui-quadrado: Ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego	60
Quadro 19 – Testes qui-quadrado: Ser homem/mulher poderá influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional.....	61
Quadro 20 – Sexo * Confeção e preparação das refeições	61
Quadro 21 – Testes qui-quadrado: Confeção e preparação das refeições.....	62
Quadro 22 – Sexo * Arrumação e limpeza da casa	62
Quadro 23 - Testes qui-quadrado: Arrumação e limpeza da casa	63
Quadro 24 – Sexo * Cuidados com a roupa	63
Quadro 25 - Testes qui-quadrado: Cuidados com a roupa	64

Quadro 26 – Sexo * Tratar de serviços administrativos	64
Quadro 27 - Testes qui-quadrado: Tratar de serviços administrativos.....	65
Quadro 28 - Sexo * Cuidados diários com as crianças	65
Quadro 29 - Testes qui-quadrado: Cuidados diários com as crianças	66
Quadro 30 – Sexo * Brincar com os/as filhos/as	66
Quadro 31 - Testes qui-quadrado: Brincar com os/as filhos/as	67
Quadro 32 – Testes qui-quadrado: Considera que vai ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar	67
Quadro 33 – Sexo * Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar	67
Quadro 34 – Testes qui-quadrado: Dificuldades a enfrentar.....	68
Quadro 35 – Relatório Médias Vida Familiar	69
Quadro 36 – Relatório Médias Trabalho.....	69
Quadro 37 – Modelos de Família	70
Quadro 38 – Testes qui-quadrado: Modelos de família que deseja para a sua futura família ..	70

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego (em %).....	29
Gráfico 2 – Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional (em %)	30
Gráfico 3 – Considera que vai ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar (em %).....	34
Gráfico 4 – Modelo de família desejado para a futura família (em %)	39

Introdução

Desde a década de 70 que se verificam mudanças sociais e transformações profundas na vida familiar, conseqüentes da crescente participação feminina no mercado de trabalho (Torres, 2002). Contudo, apesar das mulheres terem entrado de forma massiva na vida ativa, diminuindo a sua distância neste domínio face aos homens, continuam a persistir desigualdades de género, quer na esfera laboral, quer na familiar.

A nível laboral, as mulheres enfrentam menores oportunidades de emprego e de desenvolvimento profissional, sendo mais atingidas pela precariedade, ocupando postos de trabalho menos qualificados e com mais baixos salários, comparativamente com os homens (Torres, 2008; Cerdeira, 2009; Aboim, 2010; Casaca, 2013). A nível familiar, apesar da gradual transição de um modelo de “ganha-pão masculino” para um modelo de “duplo emprego”, as mulheres continuam a assegurar grande parte das tarefas domésticas e dos cuidados parentais (Aboim, 2010).

Por outro lado, assistimos atualmente à emergência e afirmação de valores perante estas duas dimensões da vida social que evidenciam uma perspetiva mais igualitária entre homens e mulheres, fundamentalmente nas gerações mais novas (Pais, 1998; Guerreiro & Abrantes, 2007). Não obstante, como Aboim (2007) refere, são sobretudo as mulheres a preconizar tais perspetivas, sendo que a incidência dos valores igualitários tende a aumentar entre as mulheres mais jovens e com graus de escolaridade superior.

No entanto, as várias transformações ocorridas na sociedade a nível demográfico, do ensino e do mercado de trabalho (Pais, 1998) também contribuíram para algumas das conseqüências negativas que os jovens têm vindo a enfrentar. A tardia transição para a vida adulta é uma delas, quer a nível profissional, quer familiar.

A participação na esfera laboral é decisiva na vida dos/as jovens, sendo através desta que obtêm os recursos necessários para quaisquer projetos de vida (Guerreiro & Abrantes, 2007; Aboim, 2010). Contudo, a instabilidade do mercado de trabalho e a precarização dos vínculos contratuais e de proteção social contribuem para o cenário de incerteza vivido pelos/as jovens, levando a que o momento de autonomização seja cada vez mais tardio (Guerreiro & Abrantes, 2007; Aboim, 2010; Casaca, 2014).

De modo a combater fragilidades a nível laboral na entrada para o mercado de trabalho, muitos/as jovens têm optado por prosseguir os seus estudos, de forma a obter mais oportunidades de emprego e melhores condições profissionais, mas também de forma a travar

as desigualdades de género face ao sexo feminino que ainda persistem no trabalho remunerado, por meio da formação (Pais, 2014).

Contudo, apesar dos/as jovens de ambos os sexos perspetivarem a sua entrada no mercado de trabalho com dificuldades (Pais, 2001; 2012; 2016; Guerreiro & Abrantes, 2007; Raitz & Petters, 2008; Araújo, Domingues, Ribeiro, Martins & Santos, 2010; Oliveira, et al., 2003; Sulimani-Aidan, 2015), os rapazes possuem expectativas mais otimistas face à sua inserção e trajetória profissional, comparativamente ao sexo feminino. As raparigas tendem a possuir expectativas mais negativas no que concerne ao trabalho pago e consideram que poderão vir a ter dificuldades na articulação trabalho-família, devido ao facto de a maternidade continuar a permanecer como um entrave a nível laboral (Oliveira et al., 2003; Aboim, 2007; 2010; Guerreiro & Abrantes, 2007).

Torna-se assim interessante estudar de que modo os e as jovens universitários/as perspetivam as dimensões do trabalho pago e da vida familiar, sendo este um tema de grande atualidade nas sociedades contemporâneas. Assim, constitui igualmente um tema relevante para o mestrado em sociologia das organizações e do trabalho, em que se insere esta dissertação. Com efeito, as transformações ocorridas no mercado de trabalho têm afetado as camadas mais jovens, levando a que estes/as adiem o momento de autonomização face à família de origem, e a decisão de ter filhos/as.

A presente investigação, tendo por base uma análise comparativa de género, tem como principal objetivo conhecer as expectativas dos/as estudantes universitários/as finalistas em relação a possíveis implicações de género na sua futura inserção no mercado de trabalho e na articulação do trabalho remunerado com a vida familiar. Para que tal objetivo seja cumprido torna-se relevante conhecer e comparar as expectativas dos/as jovens universitários/as relativamente ao seu futuro profissional e aos seus futuros projetos de vida familiar; conhecer e comparar a forma como ambos percecionam os papéis de género no domínio da esfera familiar e profissional; e analisar em que medida os valores e perceções sobre os papéis de género, de jovens rapazes e raparigas, se articulam com as suas expectativas face ao futuro profissional e familiar.

Neste sentido, as perguntas que orientam esta dissertação são: Quais são as expectativas dos/as jovens universitários/as finalistas face à sua inserção no mercado de trabalho e à articulação do trabalho pago com a vida familiar? E de que modo os seus valores perante os papéis de género no domínio da vida laboral e familiar influenciam essas expectativas?

Para responder a estas questões, a dissertação será composta por quatro capítulos fundamentais: a revisão de literatura, o desenho de pesquisa, a análise e discussão de resultado, e por fim, as conclusões.

O primeiro capítulo da dissertação, a revisão de literatura, está dividida em quatro subpontos, onde são abordados vários temas, como “Género, Trabalho e Família: Clarificação de conceitos”, um ponto introdutório, onde são explorados os conceitos base que estruturam esta pesquisa; “Género e Trabalho: As desigualdades no emprego”, onde serão abordadas as questões ligadas à divisão sexual do trabalho; “Género e Vida Familiar: A evolução dos papéis intraconjugais”, evidenciando as várias transformações que têm ocorrido a nível das dinâmicas familiares, no mercado de trabalho e a articulação entre ambos; e “Jovens perante o trabalho pago e a família: Novas dinâmicas e valores”, refletindo a perspetiva dos/as jovens face ao trabalho remunerado e à vida familiar.

Procede-se no capítulo seguinte ao desenho de pesquisa, apresentando uma descrição da metodologia utilizada na dissertação, incluindo a caracterização da amostra. No capítulo seguinte, apresentam-se os resultados obtidos através do inquérito por questionário feito a 228 alunos/as finalistas universitários/as do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Por fim, encontram-se as conclusões, onde será feita uma reflexão geral acerca de todo o trabalho elaborado e dos resultados obtidos, assim como sobre as limitações e sugestões para pesquisas futuras.

Capítulo I – Jovens, mercado de trabalho e vida familiar: Expectativas de futuro de acordo com uma perspectiva de género

1. Género, trabalho e família: Clarificação de conceitos

Sexo e género, apesar de serem conceitos frequentemente utilizados como sinónimos, não possuem o mesmo significado. O sexo refere-se às diferenças biológicas, fisiológicas e genéticas, enquanto o género corresponde a um conjunto de significados que são atribuídos ao sexo dentro de um sistema social particular (Ryle, 2018). Desta forma, o género é uma construção social que se centra num determinado conjunto de práticas levando a distinções entre os homens e as mulheres no seio dos processos sociais, relacionados com a construção das identidades sexuais, mas também com outros elementos presentes na sociedade como o trabalho e o poder (Connell & Pearse, 2015).

A distinção entre sexo e género emergiu no feminismo de segunda vaga, com base em várias perspetivas, entre elas a de Ann Oakley, que considerava que todos os indivíduos eram sexuados devido às suas diferenças biológicas, o que permitia diferenciar o feminino do masculino, contrariamente ao género, que se apresenta como uma categoria sociocultural, resultante de um processo social estabelecido a partir das relações sociais que se estabelecem entre os sexos (Amâncio, 2003; Casaca, 2005; Cerdeira, 2009).

Autoras como Cynthia Cockburn e Susan Ormrod (1993, apud Casaca, 2005), Connell & Pearse (2015) ou Ryle (2018), partilham desta mesma opinião, considerando que o sexo apenas se destina às diferenças físicas e biológicas enquanto que o género se baseia nos processos históricos e culturais que informam a diferenciação entre os sexos. É neste sentido, também, que Lorber e Farrel (1991 apud Torres, 2002) referem que se deve falar em géneros e não apenas em género, visto que ser-se homem ou mulher é algo que se vai modificando ao longo do tempo, de geração em geração, tal como é diferente nas várias etnias, raças e mesmo classes sociais.

Amâncio (2003, p. 690) considera que a distinção entre sexo e género é fundamental, pois apesar do sexo e o género não se poderem dissociar, é de evitar “a colagem do género ao sexo e a ontologização das identidades, das orientações comportamentais, dos papéis e das divisões sociais que perpetuam a naturalização dos processos de produção de sentido sobre o sexo”.

Os estereótipos e a desigualdade de género emergem da atribuição de diferentes papéis e atributos a homens e a mulheres, que são desigualmente valorizados. Apesar destes papéis e

atributos variarem consoante o tipo de cultura, regra geral o homem é mais “valorizado” na sociedade, sendo nas sociedades ocidentais modernas considerado tradicionalmente como o “ganha-pão” e chefe de família, sendo-lhe atribuída a função de produção, enquanto à mulher é atribuído o papel de mãe e dona de casa, ou por outras palavras, a esfera da reprodução (Aboim, 2006; 2010).

É assim que surge a divisão sexual do trabalho, evidenciando uma diferenciação de tarefas e papéis no seio familiar, social e laboral entre ambos os sexos. Está então presente a ideia de que a cada género estaria associado um papel social, sendo as mulheres historicamente associadas a trabalhos mais precários e com mais baixos salários (Cerdeira, 2009; Ryle, 2018).

Esta diferenciação entre homens e mulheres tornou-se mais acentuada com a revolução industrial, com a urbanização e com a emergência da família nuclear, assumindo, no entanto, variações com a classe social. Nas famílias operárias e no mundo rural os dois elementos do casal trabalhavam, mas nas classes médias e altas o mesmo já não se verificava. Nestes grupos, enquanto o homem saía do seu espaço privado para o público à procura de rendimento, a mulher cingia-se ao espaço doméstico, ocupando-se das responsabilidades domésticas e familiares (Casaca, 2005). Neste sentido, “o mundo da burguesia cindia-se em dois: o do homem e o da mulher; e do trabalho e do não-trabalho (...)” (Ferreira, 1981 apud Casaca, 2005, p. 90).

Esta diferenciação já existia desde os tempos Bíblicos, em que além de evidenciar uma diferenciação de tarefas entre o homem e a mulher, dedicando-se o homem ao pastoreio e a mulher às necessidades e ao serviço do lar, já se revelava a questão da diferença salarial - como Borjas (2012, p. 430) demonstra, está documentado no Antigo Testamento que “quando um homem faz um voto especial para o Senhor (...) deve ser valorizado com 50 *shekels* de prata (...). Se for uma mulher, ela deve ser valorizada em 30 *shekels*.”.

A divisão sexual do trabalho veio assim acentuar as desigualdades sociais, tanto no meio laboral, como no familiar, aprofundando de igual forma a diferenciação entre o local de trabalho e a família e levando à ideia generalizada de que cabe ao homem dedicar-se à esfera pública e ao trabalho remunerado e a mulher à esfera privada, às responsabilidades familiares e ao trabalho doméstico (Casaca, 2005).

Desta forma, ao falar de trabalho, há que diferenciar o trabalho pago do trabalho não pago (trabalho doméstico e do cuidar) sendo que estes dois tipos de trabalho, tanto em tempos passados como na atualidade, não possuem a mesma visibilidade na sociedade, apesar de ambos contribuírem para o desenvolvimento social. De forma generalizada, ao trabalho realizado na esfera pública é associado o fator remuneração, pelo que o trabalho remunerado se torna mais

visível, enquanto o trabalho não pago, realizado na esfera doméstica e em grande parte responsabilidade das mulheres, permanece invisível. Este facto leva à falsa perceção de que os homens trabalham mais do que as mulheres, pelo facto do trabalho remunerado ter duração superior nos homens (Casaca, 2005; Perista et al., 2016).

É fundamentalmente a partir do final do século XIX que se verifica uma intensificação da inserção da mulher no mercado do trabalho, com o desenvolvimento do setor dos serviços, período em que começa a luta das mulheres pela emancipação pessoal, política e económica, dando origem a um aumento da sua participação no mundo do trabalho, acompanhado por um aumento de profissões consideradas femininas e um aumento do nível de escolaridade feminino (Casaca, 2005). A crescente participação feminina no mercado de trabalho originou de igual forma transformações na vida familiar, contribuindo inclusive para o declínio do modelo de homem provedor e chefe de família e de mulher/esposa doméstica (Torres, 2004; Aboim, 2007; 2010).

Em meados do século XX, com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e as várias transformações a nível da vida familiar e do mercado de trabalho, intensifica-se a “luta” pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Torres, 2002; 2004; Aboim, 2010). É neste sentido, que desde os finais do século XX, a agenda política quer internacional, quer nacional, tem vindo progressivamente a incentivar a igualdade entre homens e mulheres, ou seja, a igual participação do homem e da mulher em todas as esferas da vida pública e privada, de forma a promover a igualdade de oportunidades para ambos os sexos. Ainda assim, a desigualdade entre o sexo feminino e masculino continua presente nas sociedades e nas condições de trabalho e vida (Cerqueira, 2009).

Também a família tem sofrido mudanças, com importantes implicações para o lugar do homem e da mulher na instituição familiar e para as relações de género (Aboim, 2006). Com efeito, as últimas décadas têm evidenciado uma diversificação dos modos de vida familiar e privada, reflexo das mudanças sociais ao nível da conjugalidade, das relações de género, da divisão sexual e social do trabalho e da sociedade em si, marcadas por exemplo, por diferentes durações do casamento, contrariamente ao padrão tradicional de casar cedo e para toda a vida que ocorria antigamente; pelo aumento do divórcio; pela emergência de novos modelos familiares, como as famílias monoparentais, homossexuais, recompostas ou a união de facto; pela redução do número de filhos/as, consequência da utilização de métodos contraceptivos, que vieram possibilitar à mulher o controlo da sua fertilidade e, apesar da redução do número de filhos, pela maior importância dada à criança no seio da família; entre outras questões que

vieram contribuir para a nova problematização do conceito de família (Aboim, 2006; Guerreiro & Abrantes, 2007).

As grandes transformações verificadas na família, na sociedade contemporânea, dizem respeito à emergência de novas tendências de individualização, sentimentalização, privatização e desinstitucionalização, processos que se interligam entre si e que são reflexo da valorização dos direitos individuais no contexto privado e das transformações que a condição feminina tem vindo a mostrar (Aboim, 2006). Estas tendências concorrem para substituir uma ideia de “(...) família como vetor de reprodução social para a [noção] de família como lugar de bem-estar e intimidade entre pessoas que mutuamente se escolheram” (Aboim, 2006, p. 30).

A individualização remete para a autodeterminação e noção do eu enquanto indivíduo, ou seja, a valorização do bem-estar individual no contexto familiar; a sentimentalização refere-se à importância que começou a ser atribuída aos afetos e à sexualidade, passando a escolha do/a parceiro/a a ser feita com base na noção de afinidade e não como forma de garantir a sobrevivência; a privatização marca a rutura da vida privada com o exterior, mais concretamente com a família e os elementos mais próximos desta, que poderiam mostrar-se como entrave à intimidade amorosa; e por fim, a desinstitucionalização que evidencia a individualização, sentimentalização e privatização presente na família, contrariando as particularidades consideradas mais institucionalistas da família e do casamento em si (Aboim, 2006). Como referido acima, todos estes processos interligam-se entre si, na medida em que pressupõem de igual forma uma valorização do indivíduo e das suas escolhas.

Nestas duas grandes esferas da sociedade - o trabalho pago e a família - tem-se assim evidenciado uma nova visão sobre os papéis de género, mudança que se verifica fundamentalmente nas novas gerações e que é demonstrada através, por exemplo, de uma maior participação dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado aos filhos/as ou na maior participação das mulheres no mundo do trabalho remunerado, acompanhada igualmente por uma feminização do ensino superior (Aboim, 2007; 2010; Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016).

Mas apesar de estarmos a caminhar, cada vez mais, no sentido da igualdade entre homens e mulheres, tanto no trabalho remunerado como na família, continuam a estar presentes diferenças de género, sendo que como Battagliola (1984 apud Torres, 2002, p. 133) refere “(...) numa e noutra esfera são as relações sociais entre os sexos, que asseguram, tanto no domínio da produção como no da família, a dominação social dos homens sobre as mulheres, através da divisão sexual do trabalho e das representações que lhe estão associadas”.

A estas representações está associado, por exemplo, o facto dos trabalhos desempenhados por mulheres serem subvalorizados, partindo-se do princípio que estes exigem pouca experiência e competência e a persistência do estereótipo da mulher pouco disponível para o trabalho remunerado devido às suas responsabilidades parentais e de cuidado do lar, contrariamente ao homem que se apresenta totalmente disponível. Estes estereótipos e representações levam a que o envolvimento dos homens com os cuidados aos filhos e o trabalho doméstico seja mais reduzido, e que as mulheres ocupem mais tempo no desempenho das lides domésticas e dos cuidados aos/as filhos/as (Torres, 2002; Ferreira, 2010; Casaca, 2013).

2. Género e trabalho: As desigualdades no emprego

Embora o processo de feminização do mercado do trabalho se tenha iniciado progressivamente a partir dos finais do século XIX, é fundamentalmente a partir da década de 60/70 do século XX que este processo se intensifica em Portugal, com o aumento exponencial da participação feminina no mercado de trabalho e as manifestações feministas (Torres, 2002; 2004). Período bastante marcado pelas mudanças ocorridas na vida familiar, no trabalho e na sociedade em geral, inicia-se uma luta pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que ainda hoje se verifica (Torres, 2002; 2004; Aboim, 2010; Santos, Neto, Caeiro, Versiani & Martins, 2016).

Estas décadas foram fundamentais, verificando-se uma diminuição da distância das mulheres face aos homens, através de uma presença feminina em todos os níveis de ensino e de formação profissional (Torres, 2004; Aboim, 2010; Ferreira, 2010).

Como Torres (2004, p. 23) refere, a progressão das mulheres é visível em todas as atividades económicas, desde os sectores menos qualificados, aos mais qualificados, sendo que as mulheres progrediram principalmente a nível dos quadros médios e superiores, comparativamente aos homens, tendo inclusive duplicado na categoria dos quadros intelectuais e científicos, entre os anos de 1981 e 2001. É ainda de referir que em 2001, o sexo feminino encontrava-se mais representado nos quadros médios e superiores, por comparação com os homens.

Contudo, ainda se verificam desigualdades no mercado de trabalho. As desigualdades no emprego estão presentes quando no mercado de trabalho são considerados pelas entidades empregadoras fatores ou características não produtivas, ou seja, os indivíduos são discriminados independentemente da sua capacidade produtiva, sendo discriminados devido, por exemplo, ao seu género, raça, idade ou classe social (Acker, 2009; Borjas, 2012).

Apesar da entrada massiva das mulheres na vida ativa e da feminização do ensino, “(...) os homens dirigem e as mulheres executam.” (Torres, 2004, p. 24), continuando a persistir desigualdades de género no emprego que penalizam as mulheres por comparação com os homens (Aboim, 2010).

Com efeito, no mercado de trabalho a figura masculina permanece associada ao trabalhador ideal, considerado mais produtivo e racional (Aboim, 2010; Santos et al., 2016). Associado a este facto estão as representações sobre as profissões, sendo que as profissões consideradas masculinas, associadas a actividades técnicas (como por ex.: engenharias), normalmente são mais valorizadas e melhor remuneradas, e as consideradas femininas, associadas a actividades relacionais (como a educação, saúde e ação social), são menos valorizadas e menos bem remuneradas (Acker, 1990; Cerdeira, 2009; Aboim, 2010; Casaca, 2013).

É neste sentido que Lígia Amâncio (1994, p. 180) através de várias pesquisas realizadas, demonstra que continuam a persistir assimetrias de género no universo laboral, continuando a figura masculina a ser favorecida contrariamente à figura feminina, permanecendo associado ao estereótipo masculino, o de carácter universal e dominante, e ao feminino, o particularista e dominado, referindo que “(...) a dominação do masculino não é uma propriedade dos homens, mas é uma propriedade do seu modo de ser na medida em que se confunde com a concepção dominante de pessoa, ao nível de um modelo de comportamento.”

Guerreiro e Abrantes (2007, p. 128) referem mesmo que as várias transformações verificadas no mercado de trabalho podem ter acentuado a discriminação face ao sexo feminino, tais como, a precariedade das condições e dos vínculos no mercado de trabalho; o aumento da mobilidade laboral (que devido às assimetrias nas responsabilidades familiares, acaba por prejudicar o sexo feminino); ou até mesmo as limitações à mobilidade profissional feminina devido à redução da oferta de emprego, provocando um aumento do número de despedimentos e um maior processo de seleção, levando a que seja “(...) mais fácil preterir as mulheres em detrimento dos homens”.

Casaca (2013) chama ainda a atenção para as alterações nas relações de emprego e nos tempos de trabalho, como os horários cada vez mais distendidos e prolongados, que além de causarem efeitos nas relações de género, dificultam a articulação entre a vida familiar e profissional, o que acaba por reforçar as desigualdades no seio profissional face às mulheres.

As organizações continuam assim a manter-se genderizadas, isto é, persiste uma distinção entre homens e mulheres no contexto laboral. Joan Acker (1990, p. 146) refere que a

genderização organizacional envolve no mínimo cinco processos, nomeadamente: a construção de divisões com base no género, como por exemplo o facto de grande parte dos homens ocuparem cargos de chefia ou altas posições hierárquicas nas organizações; a construção de símbolos e imagens que expressam e reforçam essas mesmas divisões, ou seja, a imagem do líder enquanto trabalhador bem-sucedido associada à imagem de masculinidade, sendo que esta imagem se associa às habilidades técnicas, apesar da possibilidade de que as mulheres também possam obter tais habilidades possa ser uma ameaça para esta “masculinidade”; as interações que se estabelecem entre homem-mulher, mulher-mulher e homem-homem, que acabam por representar a dominação e a submissão, na medida em que a própria análise das conversas comuns tidas no meio organizacional demonstra diferenças de género; a apresentação do indivíduo enquanto “self-gendered”, ou seja, a sua apresentação tendo em conta os vários elementos que compõem a identidade de género, como por exemplo, a forma de vestir ou a própria linguagem; e a criação e conceptualização de estruturas sociais tendo por base o género, isto é, na medida em que o género ajuda a estruturar as relações subjacentes existentes noutras estruturas, como é o caso das organizações.

Desta forma, continua ainda a estar presente no pensamento organizacional o homem, como imagem universal de trabalhador, o que contribui para a segregação organizacional com base no género (Acker, 1990). Esta segregação verifica-se a nível ocupacional, horizontal e vertical.

Na segregação ocupacional está presente a ideia de que existem trabalhos que correspondem ao sexo feminino e outros ao sexo masculino, sendo que os trabalhos considerados femininos são igualmente trabalhos menos qualificados e que correspondem em grande parte a situações precárias (Aboim, 2010; Casaca, 2013).

Contudo, quer os homens, quer as mulheres que trabalhem em profissões “não tradicionais” face ao seu sexo enfrentam muitas vezes dificuldades e mesmo discriminação, apesar de em sentidos diferentes. Assim, quando são os homens a exercer profissões atípicas para o sexo masculino, eles adquirem uma aura adicional, já que o trabalho que é realizado pelo homem é enaltecido - por exemplo, um cozinheiro é considerado um chefe, enquanto que o trabalho que é exercido pela mulher permanece com o seu sentido comum (Williams, 1992). Já Christine Williams (1992) refere que, enquanto no caso de mulheres que se encontram em profissões consideradas masculinas a discriminação vem de dentro do próprio trabalho, no caso de homens em profissões consideradas femininas, esta discriminação vem do exterior, sendo que apesar disso, no contexto laboral esses homens recebem um tratamento mais justo, quer a

nível de contratação e promoção, quer face à sua integração no local de trabalho, comparativamente a mulheres em trabalhos considerados masculinos, fenómeno que a autora denomina de *glass escalator effect* (efeito escada rolante de vidro).

Estão também presentes desigualdades a nível do acesso a cargos de chefia e do acesso a determinados departamentos, como evidenciam as metáforas do *glass ceiling* (telhado de vidro) ou *glass wall* (parede de vidro), expressões que são utilizadas para descrever a segregação vertical e horizontal, evidenciando limites que se opõem às carreiras e correspondente mobilidade profissional feminina (Acker, 2009; Ferreira, 2010; Santos et al., 2016; Fernandez & Campero, 2017).

Como Guerreiro e Abrantes (2007) evidenciam, é ao nível da ascensão profissional que mais se verifica a discriminação face ao sexo feminino, principalmente quando se trata do acesso a cargos de chefia. Esta discriminação ocorre fundamentalmente pela ideia estereotipada de que a mulher possui uma menor disponibilidade de tempo devido às responsabilidades familiares, funcionando a família como um obstáculo quer a nível das promoções internas, quer a nível do acesso a cargos de chefia, sendo que este tipo de discriminação afecta de igual forma “(...) as mulheres que preteriram a vida familiar às responsabilidades profissionais.” (Guerreiro & Abrantes, 2007, p. 128).

Fernandez e Campero (2017) partilham da mesma opinião, referindo que este tipo de discriminação não deriva apenas dos factores internos de uma organização em si, mas também dos factores externos à mesma, como o mercado externo através do qual frequentemente se fazem os processos de recrutamento e seleção para as organizações, o que contribui igualmente para a produção da discriminação das mulheres no que concerne à mobilidade profissional.

Verificam-se também desigualdades a nível da estrutura salarial, ou seja, salários diferentes para trabalhadores/as com as mesmas qualificações e experiências profissionais, principalmente entre homens e mulheres (Acker, 2009; Ferreira, 2010; Borjas, 2012). O recente estudo de Torres et al. (2018, p.139) demonstra estas mesmas assimetrias de género a nível remuneratório, quer em Portugal, quer na Europa, continuando o sexo feminino a ser mais penalizado a nível laboral comparativamente aos homens: na Europa, em 2014 “o salário médio/hora em paridade de poder de compra (...) é para os homens de 17,2€ e para as mulheres de 10,3€, enquanto que em Portugal, o salário médio/hora é para os homens 11,6€/hora e para as mulheres 10,3€.”. É de referir, ainda, que as mulheres não são penalizadas apenas a nível remuneratório, mas também face à segurança dos vínculos contratuais e correspondentes perspetivas de carreira e trajetória profissional (Ferreira, 2010; Torres et al., 2018).

A feminização do ensino superior e a presença de mulheres em profissões que atualmente possuem maior visibilidade, como a medicina, levam à falsa percepção de que as desigualdades salariais estão em vias de ser eliminadas, o que efetivamente não se verifica, pois as disparidades salariais entre homens e mulheres apesar de terem começado a diminuir mais significativamente a partir dos anos 80 do século XX, continuam a persistir (Torres, 2004; Ferreira, 2010; Torres et al., 2018). Desta forma, Virgínia Ferreira (2010, pp. 183-184) conclui que “os ganhos das mulheres em educação e experiência profissional não conseguiram compensar o aumento do nível de segregação sexual das estruturas do emprego nem o impacto negativo das transformações ao nível dos sistemas de retribuição.”.

De acordo com Borjas (2012), a disparidade salarial entre homens e mulheres pode estar relacionada com o facto do capital humano adquirido pela mulher diminuir durante os anos em que esta está mais envolvida nos cuidados dos/as filhos/as, o que pode reduzir o período de recompensa e consequentemente o retorno dos seus investimentos. No entanto, o estudo de Torres et al. (2018) demonstra que a assimetria salarial entre os sexos deriva fundamentalmente das responsabilidades familiares e como tal estas vêm acentuar as desigualdades de género.

Ferreira (2010) possui uma perspetiva diferente, referindo que no mercado de trabalho, ser homem ou mulher faz diferença, na medida em que a tendência que continua a permanecer é a da desvalorização das profissões consideradas femininas e dos postos de trabalho ocupados por mulheres, considerando as mesmas trabalhadoras secundárias face ao homem, o que leva à perda de valor do trabalho das mulheres, acompanhado por uma remuneração mais baixa no mercado de trabalho, comparativamente ao homem.

Apesar das mulheres se encontrarem mais vulneráveis no mercado de trabalho, continuam cada vez mais a investir na sua educação e formação. Como Anália Torres (2008) revela, Portugal apresenta a maior taxa de actividade feminina a *full-time* da Europa, trabalhando as mulheres portuguesas não apenas por uma questão de mera sobrevivência, mas como uma forma de autonomia e identidade social. Portugal é, também, um dos países europeus que possui maior número de mulheres a trabalhar a tempo inteiro de acordo com dados do Eurostat, tal como apresenta cerca de 28,5% de mulheres licenciadas, contra apenas 19,2% dos homens, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística, relativos ao ano de 2017.

Ainda assim, as mulheres continuam a enfrentar “menores oportunidades de enquadramento sociolaboral e de desenvolvimento profissional” (Casaca, 2013, p. 47). Uma vez que a diferenciação de género nas organizações não apresenta qualquer vantagem a nível das suas relações ou estrutura, há autores (e.g. Acker, Farré, Casaca, Cerdeira) que propõem

uma reorganização das formas de participação de forma a criar espaços mais equilibrados a nível da composição de género.

Farré (2011), por exemplo, defende que é fundamental uma mudança profunda nas atitudes e comportamentos individuais, principalmente por parte do sexo masculino, já que os homens desempenham um papel fundamental na maioria das sociedades, motivo pelo qual é essencial o seu contributo e empenho para que se possa transitar para uma sociedade mais igualitária. Deste modo, caberá também às organizações estimularem a diversidade e atuarem contra a discriminação, incentivando a integração de todos os indivíduos.

3. Género e vida familiar: Evolução dos papéis intraconjugais

Como atrás referido, após os anos 60 do século XX, em Portugal, várias transformações se fizeram sentir na organização da vida familiar, derivadas fundamentalmente da crescente participação feminina no mercado de trabalho, contribuindo para o declínio do modelo de homem provedor e chefe de família e de mulher/esposa doméstica, e para o surgimento de uma maior participação masculina na esfera doméstica e no cuidados dos/as filhos/as (Torres, 2004; Aboim, 2007; 2010).

Tem-se assistido assim, gradualmente, ao surgimento de valores e atitudes mais igualitários face aos papéis de género (Aboim, 2007; 2010; Torres, 2008), marcados por um caminho que se tem vindo a percorrer entre o modelo de família centrado na divisão diferenciada dos papéis de género e um modelo de família centrado numa divisão mais simétrica dos papéis de género, onde ambos os elementos do casal trabalham e onde o homem se demonstra mais presente, cooperando na vida familiar, partilhando o poder conjugal e deixando de ser visto como figura autoritária, mas sim, como educador-formador (Torres, 2002; Aboim, 2010; Wall, 2010).

É neste sentido, que ao longo do tempo se tem assim vindo a substituir o modelo de “ganha-pão masculino” pelo modelo do “casal de duplo emprego”, tal como se têm verificado também transformações, quer a nível da constituição, quer do funcionamento, rutura e recomposição familiar, bastante centrados na valorização do indivíduo e das suas escolhas (Aboim, 2006; 2010).

Estamos assim atualmente perante um tipo de família mais ligado à expressão afetiva, evidenciando uma maior independência e autonomia do indivíduo face à família, marcado por uma menor interferência dos parentes na regulação dos padrões de comportamento (Aboim, 2006; Guerreiro & Abrantes, 2007). A desvalorização e diminuição do número de casamentos

é também uma das transformações que se verificam nas famílias, passando o casamento a ser visto como um contrato e aumentando o fenómeno da coabitação (Aboim, 2006, 2010; Torres, 2004; 2008; Guerreiro & Abrantes, 2007). É atribuída uma maior importância à sexualidade e às relações afetivas, passando esta a ser vista como uma prática natural do namoro e da vida conjunta, sendo que a difusão dos meios contracetivos contribuiu igualmente para tal, particularmente a pílula, que veio sustentar o novo papel da mulher, permitindo-lhe controlar a sua fertilidade (Casaca, 2005; Aboim, 2006; Guerreiro & Abrantes, 2007). Uma maior partilha das tarefas domésticas e do cuidado dos/as filhos/as é igualmente uma das características presentes na família, sendo evidente uma maior participação do sexo masculino na esfera familiar (Torres, 2008; Aboim, 2010; Farré, 2011; Perista et al., 2016).

As últimas décadas têm evidenciado assim uma diversificação dos modos de vida familiar e privada, o que contribuiu de igual forma para um novo papel do homem e da mulher perante a vida familiar, tal como para uma nova problematização do conceito de família (Guerreiro & Abrantes, 2007).

O Estado tem também contribuído para o novo lugar do homem na vida familiar, através da criação de políticas de família, como as licenças de paternidade, de modo a promover formas mais igualitárias de divisão dos papéis de género, tal como uma melhor articulação entre a vida profissional e familiar (Wall, 2010).

Contudo, apesar de assistirmos a “um movimento da ideia de mulher-natureza para a de mulher-indivíduo” (Aboim, 2006, p. 54), continuam a permanecer desigualdades de género no seio familiar pois, apesar de se verificar uma maior presença dos homens na vida familiar, a família ainda está longe de ser um lugar de igualdade face à divisão do trabalho doméstico e das responsabilidades familiares, continuando as mulheres a assegurar grande parte das lides domésticas e do cuidado aos/as filhos/as, mesmo quando possuem um trabalho remunerado (Torres, 2002; 2008; Casaca, 2005; Aboim, 2006; 2010; Farré 2011; Perista et al., 2016; Torres et al., 2018).

De acordo com Torres et al. (2018), no caso de Portugal, apesar de existir apenas uma hora de diferença no trabalho pago de homens e mulheres, existe uma diferença de cerca de quatro horas no trabalho não pago, sendo assim notória a permanência de uma maior responsabilidade feminina face aos cuidados e às tarefas domésticas.

Apesar de haver uma maior participação do homem na vida familiar, a sua presença face às tarefas domésticas e ao cuidado dos/as filhos/as assume um carácter de “ajuda” ou “apoio” às mulheres e não tanto de partilha efetiva e da execução das tarefas domésticas, sendo que como

já referido, permanece uma maior responsabilidade da mulher face aos cuidados domésticos e dos/as filhos/as, o que origina em muitos casos, devido à pouca participação dos homens na vida doméstica, o facto de que “qualquer contribuição da sua parte, modesta que seja, é encarada como significativa e valiosa” (Perista et al., 2016, p. 162).

Lígia Farré (2011) refere três perspetivas teóricas que tentam explicar a persistência de uma maior participação das mulheres nas lides domésticas e nos cuidados parentais: a perspetiva de disponibilidade de tempo, que refere que a divisão do trabalho deve ser feita de acordo com a disponibilidade dos membros; a perspetiva dos recursos relativos, ou seja, o alto nível de formação ou de rendimento utilizado como poder, que refere que a atribuição do trabalho doméstico reflete as relações de poder entre o homem e a mulher, sendo que o nível de recursos relativos que os parceiros possuem pode determinar quanto do trabalho doméstico deve ser feito por um e por outro; e por fim, a perspetiva de género, que evidencia que o trabalho doméstico funciona como uma representação simbólica das relações sociais de género, independentemente do tempo disponível ou dos recursos ganhos por cada um dos elementos do casal.

É de referir que, no que concerne à perspetiva de disponibilidade de tempo, no caso de Portugal a aplicação desta perspetiva acaba por ser dúbia, na medida em que tal como os homens, a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro, sendo inclusive a nível da Europa as que trabalham mais horas por semana (Torres et al., 2018). No entanto, as mulheres continuam a apresentar uma média superior de horas por semana a tratar das responsabilidades domésticas e familiares, comparativamente aos homens (Torres et al., 2018).

O trabalho pago e o trabalho não pago, continuam assim a não possuir a mesma visibilidade na sociedade, continuando o trabalho pago a ser mais visível devido ao fator remuneração (Perista et al., 2016), o que leva a que a questão da articulação entre a vida profissional e familiar continue a permanecer como um problema, principalmente para o sexo feminino, já que são as mulheres quem assegura grande parte das responsabilidades familiares, independentemente de possuírem ou não um trabalho remunerado (Torres, 2004; 2008; Casaca, 2005; 2013; Guerreiro & Abrantes, 2007; Aboim, 2010; Perista et al., 2016; Torres et al., 2018).

As mulheres sofrem assim de escassez de tempo, sendo que além de possuírem uma atividade remunerada, têm de assumir grande parte das responsabilidades familiares, o que as impossibilita de dedicar tempo a atividades para lá do trabalho pago e do trabalho não pago (Perista et al., 2016).

A permanência da divisão desigual do trabalho no seio da família evidencia assim uma sobreposição entre o moderno e o tradicional, pois apesar do homem se encontrar hoje mais presente e envolvido na vida familiar e de estarmos perante uma maior legitimidade da profissionalização da mulher, a verdade é que continuam a estar associados aos sexos determinadas funções (Torres, 2004; Casaca, 2005 Aboim, 2010), permanecendo a “associação da mulher ao mundo da reprodução e do homem ao da produção, alimentado, ainda que de forma complexa e híbrida, um traço importante do esquema tradicional das relações de género” (Aboim, 2010, p. 66).

4. Jovens perante o trabalho pago e a família: Novas dinâmicas e valores

Os valores são um conjunto de crenças que determinam a forma como se interage num determinado ambiente. As atitudes são opiniões, evidenciando uma tomada de decisão perante algo, ou seja, são “plasmações de valores que estabelecem um reportório de predisposições – internas (atitudes) ou externas (normas)” (Pais, 1998, p. 24).

Assim sendo, pode afirmar-se que temos assistido a uma mudança de atitudes e valores que são hoje mais igualitários face às realidades da vida familiar e laboral, particularmente entre as camadas mais jovens, que surgiram em articulação com as várias transformações da sociedade, a nível do contexto demográfico, do ensino e do mercado de trabalho (Pais, 1998).

Como Aboim (2007) refere, estamos perante valores e atitudes mais modernistas face à família, ao casamento e aos cuidados parentais, afirmando-se uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, tal como a importância da participação do homem face às responsabilidades familiares. Contudo, a incidência de valores igualitários tende a aumentar entre os indivíduos com escolaridade superior e entre as mulheres, comparativamente aos homens, sendo maior entre as mais jovens.

Torres et al. (2018) evidenciam igualmente este facto, referindo que os jovens e sobretudo as jovens mulheres demonstram uma maior adesão a valores mais igualitários relativamente à vida familiar e aos papéis de género, considerando que homens e mulheres devem possuir responsabilidades iguais no que concerne às tarefas domésticas e cuidados parentais, e devem beneficiar de igualdade no acesso ao mercado de trabalho.

Segundo Torres et al. (2018) a existência de valores e atitudes mais igualitários face à esfera familiar e profissional encontra-se relacionada com a presença de valores mais modernistas nas novas gerações, sendo que a geração anterior à atual, que se encontra numa fase mais tardia da sua vida ativa, ou seja, entre os 30 e os 49 anos, não apresenta uma defesa

tão acentuada das ideias igualitárias, o que pode estar relacionado com um efeito geracional. Na mesma linha, Aboim (2007) refere que, apesar de assistirmos à emergência de valores que evidenciam uma perspectiva mais igualitária entre homens e mulher a nível da esfera profissional e familiar, são sobretudo as mulheres a preconizar tais perspectivas, tendendo os valores igualitários a aumentar entre as mulheres mais jovens e com graus de escolaridade superior.

Contudo, de acordo com Aboim (2007), relativamente ao plano familiar, mais concretamente à parentalidade, apesar de estarmos perante valores mais modernistas face à família e à divisão do trabalho doméstico, como por exemplo, o facto de o homem deixar de ser visto apenas como provedor e chefe de família, passando a participar mais nas tarefas domésticas e nos cuidados aos/as filhos/as, ainda permanece a ideia de que a mãe deve ser a principal cuidadora, independentemente da sua condição laboral, revelando ainda assim valores tradicionalistas face às relações de género na família.

O estudo de Pereira (2012) demonstra de igual forma que a escola pode ser um elemento de transmissão de valores aos jovens no que concerne ao género, na medida em que funciona igualmente como um meio de construção das relações de género, evidenciando os contrastes existentes entre a feminilidade e a masculinidade, demonstrando como estão presentes as diferenças entre indivíduos, neste caso, jovens, quer do mesmo sexo, quer de sexo diferente, através da forma como comunicam e se afirmam enquanto elementos do sexo feminino e masculino, o que contribui para a sua perceção e forma de “fazer” género.

Associado aos valores transmitidos pelo meio familiar e escolar, estão as expectativas de futuro dos/as jovens. Vários estudos demonstram que existe uma relação entre os valores, aspirações e expectativas de futuro dos/as jovens e os dos seus pais, já que a família possui uma grande influência face à forma como os/as jovens visionam a sua vida e o seu futuro, fundamentalmente no que diz respeito à educação e às escolhas profissionais (Otto, 2000; Oliveira et al, 2003; Powers et al, 2009; Skrbis et al., 2011; Iovu, 2014; Moskvicheva et al., 2016). Quando se trata do futuro a nível familiar e parental, tal influência já não se verifica, sendo que a família tende a possuir uma visão mais tradicionalista face à constituição de família, como por exemplo, face ao casamento, do que os jovens, que tendem a possuir uma visão mais modernista face a esta questão (Powers et al, 2009; Skrbis et al., 2011; Moskvicheva et al., 2016).

Para além da família, também a escola transmite valores, que acabam por ter um contributo relevante na moldagem da visão de vida dos/as jovens (Araújo et al., 2010; Otto,

2000), sendo que quando os/as jovens se sentem apoiados por parte da família e da escola face ao seu futuro, as suas expectativas demonstram ser mais positivas (Iovu, 2014).

Apesar das transformações no mercado de trabalho e na família, como se pode observar ao longo dos pontos anteriores, e como o estudo de Cabral (2011) realizado junto de jovens diplomados/as evidencia, na hierarquia de valores estes/as consideram a família e o trabalho dois dos domínios centrais nas suas vidas. Contudo, quer face à vida laboral, quer face à vida familiar, os/as jovens revelam algumas especificidades.

Com efeito, perante uma economia globalizada, acompanhada pela pouca oferta de trabalho e de cada vez menor qualidade face às condições contratuais, os/as jovens deparam-se cada vez mais com o desenvolvimento de modalidades contratuais flexíveis que contribuem para a precariedade e a incerteza laboral, como o trabalho temporário, prestações de trabalho pontuais, estágios não remunerados, “falsos” recibos verdes, entre outros, que atingem particularmente as e os jovens (Casaca, 2014; Pais, 2014; 2016).

Sendo a esfera laboral decisiva na vida dos/as jovens, estas especificidades do mercado de trabalho atual acabam, de certo modo, por condicionar a realização dos seus projetos de vida, já que é através da atividade profissional que obtêm os recursos necessários para a sua autonomização (Casaca, 2005; Guerreiro & Abrantes, 2007; Cabral, 2011; Pais, 2016). A precariedade e o desemprego definem assim grande parte das condições laborais vivenciadas pela geração mais nova, apesar de grande parte do desemprego juvenil se encontrar “mascarado”, pois parte dos/as jovens desempregados estão entre a população não ativa (Raitz & Petters, 2008; Ferreira, Vieira & Rowland, 2015; Pais, 2001; 2014; 2016). A juventude enfrenta grandes desafios a nível laboral, com muitos jovens, após terminarem a sua formação, terem uma primeira ocupação laboral precária e muitas vezes não remunerada, como é o caso dos estágios (Oliveira, Pinto & Souza, 2003; Guerreiro & Abrantes, 2007).

Se anteriormente a juventude era considerada um problema devido à sua crise de valores e ideais, atualmente é considerada um problema social devido ao adiamento da transição para a vida adulta, marcada pela incerteza e falta de esperança face ao futuro, e pelas dificuldades de inserção profissional (Pais, 1990; 2014), passando como Pais (2014, p. 84) refere, “de uma geração rasca para uma geração à rasca”.

Face às reduzidas oportunidades de emprego, os/as jovens têm vindo a prosseguir os seus estudos, fundamentalmente a nível do ensino superior, de forma a que, perante o desemprego e a precariedade existentes, possam aumentar as suas oportunidades de emprego e

obter melhores condições profissionais (Guerreiro & Abrantes, 2007; Casaca, 2014; Pais, 2014; 2016).

No entanto, a associação entre a escolaridade e a situação e percurso profissional acaba por perder força, na medida em que à questão da precariedade e do desemprego se associa o fenómeno da sobrequalificação, motivos que estiveram na origem de várias manifestações que ocorreram em Portugal no ano de 2011, com uma grande adesão dos/as jovens que demonstraram a sua frustração face à desvalorização dos diplomados, que apresentavam dificuldades de inserção profissional, como ainda hoje se verifica (Alves, 2004; Pais, 2012; 2014; 2016).

É de referir aqui porém que, apesar do desemprego e da precariedade afetarem os/as jovens de uma forma geral, existem diferenças entre os/as que possuem habilitações básicas e os/as que possuem habilitações superiores: são aqueles/as que possuem níveis de escolaridade superior os/as que dispõem de maiores níveis de rendimento, e os/as que apresentam maior empregabilidade (Alves, 2004; Pais, 2014; 2016; Ferreira et al., 2015).

Nas últimas décadas tem-se verificado uma presença cada vez maior das raparigas no ensino superior, acompanhada pelo maior sucesso e longevidade escolar perspectivados como forma de garantir um melhor percurso profissional e melhores condições de emprego (Alves, 2014; Ferreira et al., 2015). Com efeito, de acordo com os dados de 2017 do Instituto Nacional de Estatística, 42,2% das mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos possuem escolaridade superior, contra apenas 25,5% dos homens.

As raparigas tendem, assim, a sair mais tarde do sistema de ensino, investindo mais no seu percurso académico e a possuir igualmente melhores qualificações. Contudo, ao maior investimento académico das raparigas não corresponde um maior sucesso na sua inserção no mercado de trabalho e correspondente trajetória profissional, pois os recrutadores continuam a preferir a figura masculina (Alves, 2014; Ferreira et al., 2015; Torres et al., 2018). Por outro lado, as raparigas vivenciam com maior frequência o desemprego, condições de trabalho precárias e remunerações mais baixas por comparação aos rapazes (Torres et al., 2018; Guerreiro & Abrantes, 2007; Aboim, 2010; Alves, 2014).

Perante a instabilidade atual, os/as jovens prolongam a fase de transição para a vida adulta, visto que nem o sistema educativo, nem o mercado de trabalho possibilitam a realização dos seus desejos e aspirações de futuro (Guerreiro & Abrantes, 2007; Skrbis et al., 2011; Pais, 2001; 2012; 2014). Gera-se assim, como Gurr (1970 apud Pais, 2012, p. 268) refere, um

sentimento de “frustração relativa”, ou seja, um estado de tensão derivado da satisfação que esperavam obter, mas que se encontra inacessível.

Face às dificuldades de inserção no mercado de trabalho, os/as jovens adiam o momento de se tornarem independentes da sua família de origem, saindo cada vez mais tarde de casa dos seus pais, prolongando o momento de entrada na vida a dois e a decisão de ter filhos/as (Schmidt, 1990; Guerreiro & Abrantes, 2007; Torres & Lapa, 2010; Ferreira & Nunes, 2013; Ferreira et al., 2015; Pais, 2016). Perpetua-se assim uma dependência económica face à família, de forma igualmente proporcional entre rapazes e raparigas, contrariamente ao que ocorria em anos passados, em que os rapazes começavam mais cedo, comparativamente às raparigas, a viver do rendimento proveniente do seu próprio trabalho (Ferreira & Nunes, 2013; Ferreira et al., 2015).

Contudo, como Pais (2001) refere, também está muito presente a ideia de “*welfare family*”, ou seja, a família vista como um estado de comodidade e fonte financeira, o que também acaba por contribuir para uma maior permanência dos/as jovens em casa dos pais, de modo a evitar preocupações, responsabilidades e encargos.

De acordo com Guerreiro e Abrantes (2007) os/as jovens portugueses encaram a transição para a vida adulta como um “pacote familiar”, que inclui a obtenção de casa própria, o casamento e o ter filhos/as. No entanto, muitos/s apenas conseguem a sua independência económica face à família de origem no final da década dos seus 20 anos, sendo que a obtenção de uma habitação fica condicionada pelas condições precárias e baixos salários a que a juventude está sujeita (Schmidt, 1990; Guerreiro & Abrantes, 2007).

Relativamente ao momento de maternidade e paternidade dos jovens casais, esta cada vez mais é também adiada, em primeiro lugar pela falta de estabilidade profissional, que tem influência nas suas decisões a nível familiar (Guerreiro & Abrantes, 2007; Cabral, 2011; Ferreira & Nunes, 2013). É neste sentido que devido ao contexto de insegurança laboral, marcado igualmente por horários prolongados, baixos salários e condições precárias, surge a ideia “de que a vida profissional pode ser praticamente irreconciliável com a constituição de família.” (Cabral, 2011, p. 80), principalmente para as raparigas, devido à grande carga de responsabilidades familiares a que estão sujeitas em acumulação com o trabalho remunerado.

Apesar dos/as jovens de ambos os sexos perspetivarem a sua entrada no mercado de trabalho com dificuldade e permanecer um pessimismo generalizado face ao mesmo (Pais, 2001; 2012; 2016; Guerreiro & Abrantes, 2007; Raitz & Petters, 2008; Araújo, Domingues, Ribeiro, Martins & Santos, 2010; Oliveira, et al., 2003; Sulimani-Aidan, 2015), vários estudos

demonstram que os jovens do sexo masculino encaram de forma mais otimista a sua inserção e trajetória profissional, enquanto as jovens mulheres, possuem uma visão mais negativa relativamente ao mercado de trabalho, demonstrando-se mais igualitárias face aos papéis de género na articulação da vida familiar e laboral, apesar de perspetivarem esta mesma articulação com dificuldades (Aboim, 2007; 2010; Guerreiro & Abrantes, 2007; Oliveira et al., 2003).

O estudo de Guerreiro e Abrantes (2007) evidencia como o sexo masculino observa o seu futuro de forma um pouco mais positiva, na medida em que, quer os projetos profissionais, quer os familiares surgem em continuidade, ou seja, surgem de forma gradual, na medida em que para os jovens homens, as maiores responsabilidades serão fundamentalmente as de tentar garantir e assegurar os recursos económicos necessários. No caso de jovens do sexo feminino, existe a noção de que estarão presentes maiores dificuldades em articular a vida familiar e profissional, não só por deterem maiores responsabilidades na esfera doméstica e do cuidar, mas ainda porque a maternidade continua a permanecer como um entrave a nível laboral.

Capítulo II - Desenho de Pesquisa

1. Opções Metodológicas

Esta investigação tem como principal objetivo analisar, numa perspetiva de género, as expectativas que os/as jovens universitários/as finalistas possuem face à inserção no mercado de trabalho e às futuras trajetórias profissionais bem como à articulação trabalho-vida familiar, de modo a perceber se existem variações por sexo.

Para tal, foi utilizada uma estratégia quantitativa, considerada a mais adequada para descrever fenómenos, testar hipóteses ou elaborar modelos explicativos (Quivy & Campenhoudt, 2008), tendo sido utilizado como técnica de recolha de dados um inquérito por questionário (Anexo 1). Este possibilita a realização de estudos referentes a um número elevado de indivíduos num curto espaço de tempo e de uma forma rápida, sendo que as perguntas fechadas facilitam essa mesma rapidez, permitindo de igual forma a verificação de hipóteses teóricas, a comparabilidade de dados e a análise de possíveis correlações que as hipóteses possam sugerir (Quivy & Campenhoudt, 2008; Ghiglione & Matalon, 1993).

Com base na literatura analisada, as hipóteses consideradas foram as seguintes:

Hipótese 1 - As jovens universitárias possuem expectativas mais igualitárias face à articulação da vida profissional e familiar, por comparação com os jovens universitários do sexo masculino;

Hipótese 2 - Os jovens universitários do sexo masculino possuem uma visão mais positiva face à sua inserção no mercado de trabalho e correspondente trajetória profissional, por comparação com as jovens universitárias.

O presente estudo assenta numa amostra por quotas, de estudantes do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Trata-se de uma amostragem não probabilística, não utilizando formas de seleção aleatórias mas sim intencionais, ou seja, a amostra foi selecionada com base em critérios de escolha intencional com a finalidade de determinar as unidades da população que constituem a amostra o que, segundo Ghiglione e Matalon (1993, p.45), “consiste em obter uma representatividade suficiente tentando reproduzir, na amostra, as distribuições de certas variáveis importantes, tal como existem na população a estudar”.

Assim, foram tidos em conta determinados critérios para a seleção da amostra, como o sexo e o curso, pretendendo-se estabelecer um número equilibrado de estudantes de ambos os sexos e de cada licenciatura, de modo a que fosse reproduzido na amostra a distribuição destes dois critérios (Marconi & Lakatos, 2002; Bryman, 2012).

A amostra foi constituída por estudantes do terceiro ano das licenciaturas existentes no regime de horário diurno do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, no ano letivo de 2017-2018: Administração Pública, Antropologia, Ciência Política, Ciências da Comunicação, Relações Internacionais, Sociologia e Serviço Social.

Apenas foram consideradas as licenciaturas que se encontravam no regime de horário diurno, de modo a criar uma maior homogeneidade da amostra face à idade, pois no regime de horário de pós-laboral os/as estudantes apresentavam um perfil mais diversificado face à idade. A opção por alunos/as do horário de diurno, além da homogeneidade face à idade, proporcionou igualmente o conhecimento das expectativas que estes/as jovens possuem, numa fase em que a grande maioria não detém ainda conhecimento e/ou experiência face à esfera familiar e profissional, dado que grande parte destes/as alunos/as ainda não se encontram a trabalhar e não têm a sua família constituída.

De acordo com os dados fornecidos pelo Gabinete de Estudos Avançados do Instituto, encontravam-se inscritos no terceiro ano das várias licenciaturas existentes no Instituto, no regime de horário diurno, uma população de 554 estudantes. Assim sendo, para um grau de confiança de 95% e margem de erro de 5%, a amostra considerada foi de 228 alunos/as. De modo a obter o número de questionários a aplicar em cada curso, tendo em conta o número total de estudantes das correspondentes licenciaturas, foi utilizada uma regra de proporção, que possibilitou identificar quantos questionários se deveriam aplicar em cada licenciatura, tal como quantos questionários se deveriam aplicar a cada sexo (cf. Quadro 1).

Quadro 1 – Número de alunos/as a inquirir por curso

Curso	Total de alunos/as	Total sexo feminino	Total sexo masculino	Total questionários a aplicar	Total sexo feminino a aplicar	Total sexo masculino a aplicar
Administração Pública	130	78	52	54	32	22
Antropologia	54	18	36	22	7	15
Ciência Política	40	14	26	16	6	10
Ciências da Comunicação	87	66	21	36	27	9
Relações Internacionais	102	65	37	42	27	15
Sociologia	69	46	23	28	19	9
Serviço Social	72	60	12	30	25	5

Para a recolha de dados, como já referido, foi elaborado um questionário, composto por perguntas fechadas e mistas, existindo igualmente uma questão aberta, dado o número de indivíduos inquiridos.

De forma a dar resposta à pergunta de partida e testar as hipóteses teóricas, o questionário compunha-se de quatro partes distintas, nomeadamente: a caracterização do/a inquirido/a, as expectativas face ao futuro profissional, as expectativas face à articulação trabalho-família e por fim, os valores face aos papéis de género.

Previamente à aplicação do questionário foi realizado um pré-teste, com o objetivo de corrigir eventuais erros de formulação nas perguntas e evidenciar possíveis incompreensões (Ghiglione & Matalon, 1993), tendo este sido aplicado a uma população com características semelhantes à da amostra selecionada.

Apesar da amostra considerada ser de 228 alunos/as, apenas foi possível a realização do trabalho de investigação com base em 178 questionários, entre os quais se excluíram 12 questionários devido à idade dos/as inquiridos/as superior aos 30 anos de idade, tendo-se assim obtido uma taxa de resposta de 78%. A aplicação do questionário foi feita por administração direta, tendo sido entregue em aula em cada uma das licenciaturas e em todas as unidades curriculares que assim o permitiram, sendo que a colaboração e disponibilidade dos/as professores e alunos/as foi fundamental. A aplicação do questionário decorreu no mês de Maio de 2018, sendo de referir que se encontrava a decorrer a época de testes e apresentação de trabalhos dos/as alunos/as.

Relativamente ao tratamento dos dados, importa mencionar que nas perguntas 12, 13 e 20, visto tratarem-se de questões mistas e uma delas aberta, foi necessário categorizar as respostas dadas (Anexo 2).

Para a análise dos dados foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics 22, tendo-se recorrido a tabelas de contingência e à realização de testes de independência do qui-quadrado, sendo que em alguns casos devido à impossibilidade de ler o teste de qui-quadrado, analisou-se o teste exato de Fisher e por fim, recorreu-se igualmente ao teste não paramétrico U de Mann-Whitney, com o objetivo de comparar as variáveis pertinentes para a análise e observar a relação entre as mesmas, tal como as possíveis diferenças entre elas. É de referir que se considerou como nível mínimo de significância nos testes estatísticos efetuados o valor de $\text{Sig} \leq 0,05$.

2. Caracterização da Amostra

Dos 178 inquirido/as, 122 são do sexo feminino e 56 do sexo masculino. Relativamente às suas idades, estas oscilam entre os 19 e os 29 anos, sendo que a maioria dos/as jovens se apresenta com idades compreendidas entre os 20-21 anos, cerca de 67,6%, ou seja, aproximadamente dois terços da amostra.

No que diz respeito às licenciaturas, 45 dos/as alunos/as inquiridos/as pertence à licenciatura de Administração Pública, 36 a Ciências da Comunicação, 27 a Sociologia, 21 a Relações Internacionais, 21 a Serviço Social, 16 a Ciência Política e 12 a Antropologia, tendo assim sido nos cursos de Administração Pública (25,3%) e de Ciências da Comunicação (20,2%) que se obteve o maior número de respostas. Em todas as licenciaturas analisadas, como o Quadro 9 revela, verificou-se um maior número de respostas de jovens do sexo feminino, com a exceção do curso de Ciência Política onde se verificou um maior número de respostas de jovens do sexo masculino (10 homens contra 6 raparigas).

Quadro 2 - Sexo * Licenciatura

Sexo	Licenciatura							Total
	Admini- stração Pública	Antropo- logia	Ciência Política	Ciências da Comunica- ção	Relações Internacio- nais	Sociologia	Serviço Social	
Masculino	15	5	10	9	8	9	0	56
Feminino	30	7	6	27	13	18	21	122
Total	45	12	16	36	21	27	21	178

É de referir que entre a população inquirida apenas dois jovens revelaram ser pais, mais concretamente um elemento do sexo feminino e outro do sexo masculino, verificando-se assim que 98,9% dos/as estudantes analisados/as não são ainda pais.

Capítulo III - Valores e expectativas dos jovens universitários do ISCSP: Análise e Discussão dos Resultados

1. Expectativas face ao futuro profissional

Começando por abordar os resultados obtidos relativamente ao desejo de continuidade dos estudos a nível do ensino superior, 76,4% dos/as universitários/as inquiridos/as afirmam desejar prosseguir-los, ou seja, 71,4% dos inquiridos e 78,7% das inquiridas, desejam continuar a estudar após terminarem o curso em que se encontram. Dos 76,4% dos/as alunos/as inquiridos/as que desejam prosseguir os seus estudos no ensino superior, 76,9% pretendem tirar um mestrado e apenas 23,1% pretendem tirar uma pós-graduação.

Relativamente aos motivos que levam estes/as jovens a quererem prosseguir com os seus estudos, três principais razões surgem nomeadas: adquirir mais conhecimentos na sua área de formação, a probabilidade de poder vir a ter uma maior remuneração e a probabilidade de maior e/ou mais rápida ascensão a nível profissional. O facto de continuar os estudos poder ser uma forma dos/as jovens se ocuparem de forma útil enquanto procuram trabalho, ou mesmo a influência de familiares e professores, não parecem assim ser razões relevantes para levar à prossecução dos estudos, tendo sido as razões menos escolhidas.

Se a maioria dos/as estudantes, isto é 92,7%, considera que terminar um curso superior aumenta as possibilidades de encontrar emprego, são as mulheres que mais consideram ser importante o término do curso superior (95% contra 88% dos homens), valorizando ainda mais do que os homens a obtenção do curso como forma de aumentar as suas possibilidades de encontrar um emprego. De todos os elementos da amostra, apenas 13 consideraram que tal não aumentará a possibilidade de obter um emprego, mais concretamente, 7 homens e 6 mulheres.

Mais de metade da amostra, isto é 55,4%, considera que após a conclusão do curso obterá um emprego na sua área de formação (Quadro 10). No entanto, as mulheres inquiridas demonstram uma visão mais otimista neste ponto do que os homens, sendo que 58,7% das mulheres assim o esperam, a passo que apenas 48,2% dos homens possuem a mesma expectativa. Sendo visível uma diferença de expectativas entre homens e mulheres, recorreu-se à análise do teste qui-quadrado, de forma a verificar se as diferenças encontradas são ou não estatisticamente significativas.

Com base nos valores anteriormente mencionados foi aplicado o teste de independência do qui-quadrado (Quadro 11), tendo-se obtido o valor de qui-quadrado de 1,696, a que corresponde uma significância de 0,193. Paralelamente, visto se tratar de uma relação entre

duas categorias foi analisado o teste exato de Fisher, chegando-se a resultados congruentes entre os testes, obtendo-se um valor para a significância de 0,199, em todos os casos relativamente elevado, podendo assim verificar-se que a diferença existente entre homens e mulheres não é significativa, sendo neste caso incongruente com a hipótese 2 da dissertação, dado não se verificar significância estatística.

Questionámos também os/as estudantes acerca do tempo que esperariam que pudesse decorrer entre a conclusão do presente curso e a obtenção de um emprego na sua área de formação (Quadro 12). A grande maioria (48,3% dos inquiridos/as) afirmou esperar que o intervalo de tempo entre a conclusão da licenciatura e a obtenção de emprego seja de 3 a 6 meses, e apenas 10,1% afirmaram que poderia demorar menos de 3 meses, verificando-se que dois terços dos homens (66%) consideram que vão encontrar emprego na sua área de formação num espaço de tempo até 6 meses, enquanto que 54,9% das mulheres assim o entendem. No que toca à expectativa de prazos mais longos, ou seja, de 7 a 12 meses e de mais de um ano, a percentagem de respostas de estudantes do sexo feminino é superior à de estudantes do sexo masculino. Observa-se assim um maior otimismo face ao tempo de espera entre a conclusão do curso e a obtenção de um emprego na área, por parte do sexo masculino comparativamente ao feminino.

Com base na análise efetuada, aplicou-se o teste de independência do qui-quadrado (Quadro 13), obtendo-se um valor de 2,717 e um valor para a significância de 0,437, que é elevado, sendo que, mas mais uma vez esta diferença não é estatisticamente significativa. Assim, pode-se concluir que apesar da diferença entre os sexos não ser significativa, nesta amostra os estudantes do sexo masculino apresentam um maior otimismo face ao tempo de espera entre a conclusão do curso e a obtenção de um emprego na sua área de formação, comparativamente às estudantes do sexo feminino.

No que concerne à trajetória profissional que os/as jovens antecipam realizar, 79,1% espera no prazo de 5 anos conseguir uma promoção a nível profissional (Quadro 14). Em ambos os sexos a expectativa de vir a conseguir uma promoção profissional neste espaço de tempo é bastante positiva, mas é-o sobretudo entre os rapazes correspondendo a 91,1% das respostas por parte de estudantes do sexo masculino e descendo para 73,6% por parte de estudantes do sexo feminino. Regista-se ainda que a percentagem de respostas negativas por parte de jovens do sexo feminino é aproximadamente o triplo das dos jovens do sexo masculino (26,4% contra 8,9%).

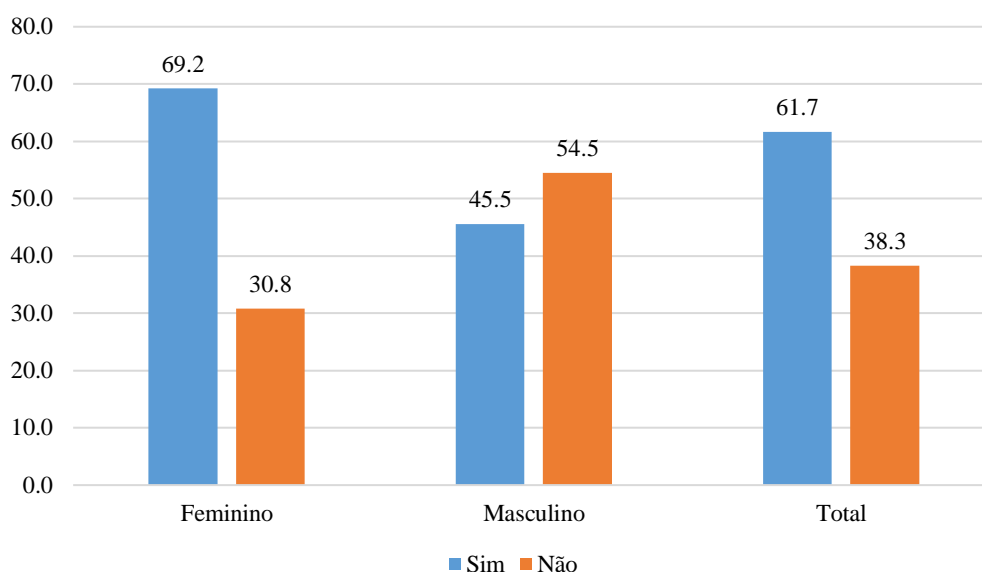
Efetuuou-se o teste de independência do qui-quadrado (Quadro 15), obtendo-se um valor de 7,105, a que corresponde uma significância de 0,008. No caso presente, por se tratar de uma relação entre duas categorias foi feita uma análise com o teste exato de Fisher, chegando-se a resultados congruentes entre os testes, obtendo-se um valor para a significância de 0,009, em todos os casos muito baixo, podendo assim verificar-se que existe uma diferença estatisticamente significativa quanto às expectativas de progressão na carreira entre estudantes dos dois sexos, congruente com a hipótese 2 da dissertação.

Quando questionados/as sobre o facto de conseguirem encontrar-se num cargo de chefia no espaço de tempo de 5 anos, apenas 25,4% das/os estudantes assim o esperam, sendo que a maioria dos/as inquiridos/as, mais concretamente 74,6%, consideram que não conseguirão atingir neste prazo um cargo de chefia (Quadro 16). Embora a expectativa seja reduzida em ambos os sexos, a percentagem de respostas afirmativas do sexo masculino é ligeiramente superior à do sexo feminino, ou seja, 26.8% contra 24.8%.

Tal como na questão anterior, foi igualmente efetuado o teste do qui-quadrado tendo-se obtido o valor de 0,080, a que corresponde uma significância elevada de 0,777 (Quadro 17). Paralelamente, por se tratar de uma relação entre duas categorias foi analisado o teste exato de Fisher, chegando-se a resultados congruentes entre os testes, obtendo-se um valor para a significância de 0,853, isto é, da mesma ordem de grandeza obtida para o valor do qui-quadrado. Assim, as diferenças não são estatisticamente significativas, mas é de referir que a taxa de respostas afirmativas por parte do sexo masculino nesta amostra é ligeiramente superior às do sexo feminino, apresentando um maior otimismo face a encontrar-se no prazo de 5 anos num cargo de chefia.

Tal como se mostra no gráfico 1, 61,7% dos/as inquiridos/as considera que o género pode influenciar as oportunidades de encontrar um bom emprego. Apesar de mais de metade dos homens (54,5%) considerar que não tem influência, observa-se que apenas 25 homens (menos de metade) respondem que sim, enquanto 83 mulheres (ou seja, 69,2%) apresentam a mesma resposta.

Gráfico 1 – Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego (em %)



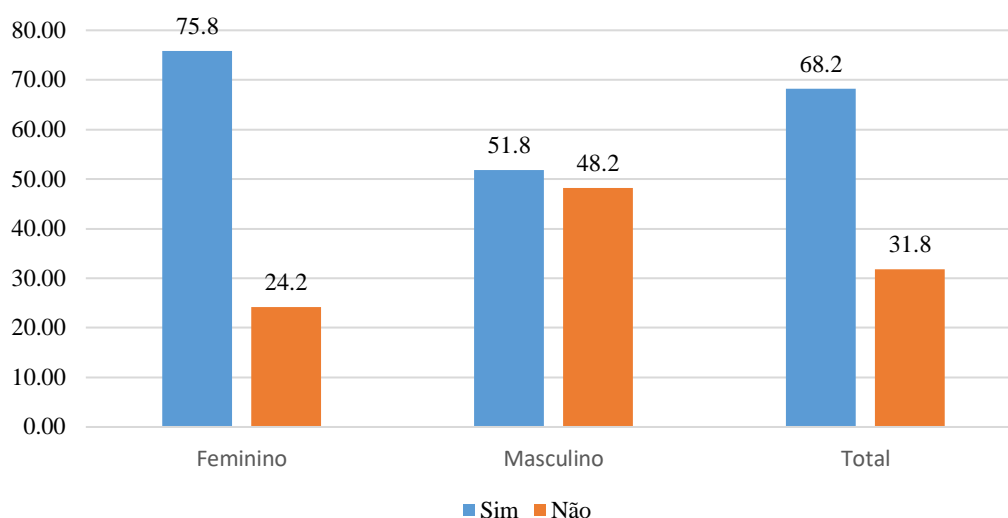
Para a análise desta questão recorreu-se novamente à realização do teste de independência do qui-quadrado, tendo-se obtido o valor de 8,975, a que corresponde uma significância de 0,003 (Quadro 18). Foi analisado o teste exato de Fisher, visto tratar-se da relação entre duas categorias, chegando-se a resultados congruentes entre os testes, obtendo-se um valor para a significância de 0,005, em todos os casos muito baixo. Assim, pode concluir-se que as diferenças encontradas entre os estudantes do sexo masculino e as estudantes do sexo feminino são estatisticamente significativas, resultado que é congruente com a hipótese 2 da dissertação.

No grupo que considera que ser homem ou mulher pode ter influência, tendo respondido a esta questão 81 estudantes, a principal razão apontada é a desigualdade de género (22,2%); articulada com esta razão os/as inquiridos/as apontam igualmente o facto do homem ser mais valorizado no mercado de trabalho do que a mulher (17,3%), de vivermos numa sociedade machista e patriarcal (9,9%) e do contexto profissional diferir de homens para mulheres (8,6%). Já no grupo que considera que ser homem ou mulher não tem influência na obtenção de emprego, tendo respondido desta forma 33 jovens, 42,4%, mais concretamente 7 jovens do sexo feminino e 7 do sexo masculino, referiu que o facto de se encontrar um bom emprego depende dos conhecimentos, capacidades e competências e não do género.

Relativamente à perceção dos/as jovens sobre a influência que ser homem ou mulher pode ter nas oportunidades de progressão na carreira profissional, 120 dos 178 alunos/as inquiridos/as consideraram que sim, correspondendo a 68,2%, contra 31,8% que consideraram

que ser homem ou mulher não tem influência. Se fosse igualmente distribuída por sexo teríamos um valor esperado de 38,2 dos homens a responder sim e 81,8 mulheres com a mesma resposta. Como o gráfico 2 evidencia, existe uma diferença de opinião entre homens e mulheres nesta resposta, na medida em que 51,8% dos rapazes respondem que sim, mas 48,2% respondem não, enquanto que a maioria das raparigas (76%) considera que essa influência existe.

Gráfico 2 - Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional (em %)



Neste caso, ao analisar se as diferenças obtidas entre os sexos, foi aplicado o teste de independência do qui-quadrado, no qual se obteve o valor de 10,178, a que corresponde uma significância de 0,001 (Quadro 19). Por se tratarem de duas categorias foi analisado de igual forma o teste exato de Fisher, ao qual corresponde um valor para a significância de 0,003, em todos os casos muito baixo, admitindo-se assim que existe uma diferença significativa entre homens e mulher, que é congruente com a hipótese 2.

Quem considerou que ser homem ou mulher pode influenciar as oportunidades de progressão da carreira profissional refere como principal razão para tal a desigualdade de género (23,5%) e, associada a esta razão, os/as inquiridos/as apontam também o facto do homem possuir uma progressão mais rápida da carreira profissional por ser mais valorizado no mercado de trabalho (18,8%) e ainda, com a mesma percentagem de 10,6%, são apontadas como motivos a maternidade como entrave à progressão da carreira profissional e os cargos de chefia serem maioritariamente ocupados por homens.

Relativamente a quem considerou que o género não influenciaria as oportunidades de progressão, mais de metade (65,2%), ou seja, 10 inquiridos do sexo masculino e 5 do sexo

feminino, aponta como motivo o facto de a progressão estar relacionada com competências, conhecimentos e capacidades e não com o género.

2. Expectativas face à articulação trabalho-família

Relativamente às perspetivas dos/as jovens inquiridos/as face à família, a análise revela que grande parte, mais concretamente 83,7%, independentemente do sexo, deseja ter filhos. No caso das mulheres, 84,2% revelam desejar ser mães, enquanto que 15,8% negam ter esse desejo. No caso dos homens, 82,7% desejam ser pais e 17,3% afirmam não ter essa vontade. No que concerne às idades, e independentemente do sexo, a maioria dos/as jovens que desejam ter filhos espera vir a ter o seu primeiro filho/a entre os 26 e os 30 anos de idade (75,0%), correspondendo no caso do sexo feminino a 77,1% das inquiridas e no caso masculino a 70,5% dos inquiridos.

Já no que diz respeito aos /as estudantes que não desejam ser pais ou mães, 50,0% identifica como principal razão para a decisão de não ter filhos/as, o simples facto de não querer ter a responsabilidade de ter um/a filho/a, seguido de dar prioridade à carreira profissional (34,6%).

Em relação às tarefas domésticas, quando questionados/as face ao nível de participação que esperam vir a ter quando casarem ou coabitarem com o/a seu/sua companheiro/a, na confeção e preparação das refeições, ou seja, cozinhar, arrumar a cozinha ou lavar a loiça, como o quadro 20 do anexo 4 evidencia, 65,7% da amostra total considera que a sua participação corresponderá a 50%, sendo que ambos os sexos assim o esperam, embora em proporções mais elevadas entre as mulheres: 57,1% no caso dos homens e 69,7% no caso das mulheres. Simultaneamente, 3,6% dos homens esperam não ter nenhuma participação na confeção e preparação das refeições, enquanto tal expectativa é inexistente no grupo das mulheres. Tal evidencia a presença de valores mais tradicionais entre o sexo masculino.

Desta forma, foi efetuado o teste de qui-quadrado para verificação das hipóteses (Quadro 21), considerando um nível de significância menor ou igual a 0,05. Obteve-se um valor de qui-quadrado de 13,370 e verificou-se que a significância dos testes é muito reduzida para a hipótese nula, obtendo-se um valor para a significância de 0,010 pelo que a hipótese nula se rejeita. Assim, admite-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os sexos, relativamente ao nível de participação nestas tarefas domésticas.

Relativamente à arrumação e limpeza da casa (Quadro 22), o mesmo se verifica, sendo que 64,0% dos/as inquiridos/as prevê uma participação de 50%. Mais uma vez esta posição é

mais expressiva entre as mulheres: dos 56 elementos do sexo masculino, 32 indicam que terão uma participação de 50%, mas 82 dos 122 elementos do sexo feminino também assim pensam. Apenas um elemento do sexo masculino afirma que poderá não vir a ter nenhuma participação nas tarefas domésticas.

Realizado o teste de qui-quadrado para verificação das hipóteses (quadro 23), obteve-se um valor de Qui-quadrado de 11,646, correspondente a uma significância de 0,040, podendo-se assim concluir-se que existem diferenças significativas entre os sexos neste item.

Face aos cuidados com a roupa (Quadro 24), isto é, lavar, coser, engomar, entre outros, o mesmo se verifica, sendo que no total da amostra, 50,0% esperam ter uma participação face aos cuidados com a roupa de 50%. No caso dos homens 53,6% esperam ter metade da participação face aos cuidados com a roupa, enquanto no caso das mulheres 48,5% esperam ter esse nível de participação e 37,7% esperam ter uma participação de 75%.

Com base na análise efetuada foi aplicado de igual forma o teste de independência do qui-quadrado (Quadro 25), tendo-se obtido o valor de 17,572, verificando-se que a significância do teste é bastante reduzida, tendo-se obtido um valor para a significância de 0,001, concluindo-se igualmente que existem diferenças estatisticamente significativas entre os homens e as mulheres.

Quanto aos serviços administrativos (Quadro 26), como por exemplo pagar as despesas de água, luz, telefone ou tratar de assuntos bancários, o cenário modifica-se um pouco, na medida em que apesar de 62,9% do total da amostra indicar que espera ter uma participação de 50% nesta tarefa, tal como também se verifica em ambos os sexos, 19,6% dos indivíduos do sexo masculino esperam vir a ter uma participação de 100%. Isto aponta para valores mais tradicionais entre os homens, comparativamente às mulheres, o que os dados até aqui também sugerem.

Neste caso, o valor do qui-quadrado correspondeu a 23,849, obtendo-se um valor para a significância de 0,000 (Quadro 27), demonstrando igualmente a existência de diferenças significativas entre os jovens do sexo masculino e as jovens do sexo feminino no que diz respeito à expectativa de participação neste tipo de tarefas.

Relativamente aos cuidados com os/as filhos/as (Quadro 28), quando questionados/as acerca da participação que esperam ter nos cuidados diários com as crianças, independentemente do sexo, 60,9%, ou seja, 106 dos/as inquiridos/as, espera ter uma participação de 50%, sendo que 61,6% dos homens assim o esperam, tal como 60,8% das mulheres, como se pode observar no quadro 28. É de referir que no caso dos inquiridos do sexo

masculino, 18,5% esperam ter uma participação de 100% e 3,2% esperam não ter nenhuma participação nos cuidados das crianças. Por seu turno, apenas 1,7% das mulheres espera não vir a ter nenhuma participação no cuidado aos filhos. Novamente este resultado aponta para a existência de valores mais tradicionais face à família, neste caso, aos cuidados dos/as filhos/as, por parte do sexo masculino.

No caso presente, o valor do qui-quadrado obtido foi de 7,564, a que corresponde uma significância de 0,109 (Quadro 29), permitindo concluir que apesar de existirem diferenças entre os sexos nesta amostra, as mesmas não são significativas.

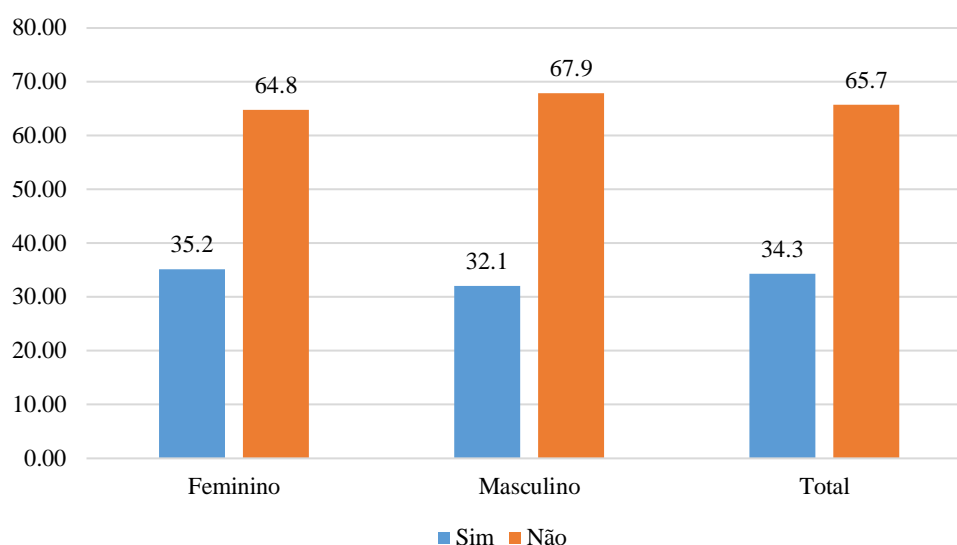
Ainda no que diz respeito às tarefas relacionadas com as crianças, acerca do seu nível de participação nas brincadeiras com os/as filhos/as (Quadro 30), novamente é apresentada por mais de metade (64,4%) dos/as jovens uma participação de 50%. Contudo, menos de metade (48,1%) do sexo masculino espera vir a ter este nível de participação, contra 71,1% do sexo feminino. Quanto a esperar não ter nenhuma participação, 2,5% das mulheres assim o esperam, contra apenas 1,9% dos homens.

Face à análise do teste de independência do qui-quadrado (Quadro 31), obteve-se um valor de 12,553, correspondendo a uma significância é de 0,014, concluindo-se que as diferenças encontradas entre homens e mulheres são estatisticamente significativas.

Assim sendo, como se pode observar, os dados demonstram que em relação às tarefas domésticas no geral e aos cuidados com os/as filhos/as, a percentagem de participação que os/as jovens esperam vir a ter, independentemente do sexo, é de 50%, sendo que apesar de se verificar a intenção da partilha das tarefas domésticas e do cuidar, quer no sexo masculino, quer feminino, existem diferenças estatisticamente significativas entre os sexos, que sugerem a presença de valores mais tradicionais entre os jovens rapazes, comparativamente às jovens raparigas.

Apesar destas diferenças, como o gráfico 3 demonstra, mais de metade dos/as jovens, isto é 65,7%, considera que não vai ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar, contra apenas 34,3% que consideram que irão ter dificuldades. Desta forma, apenas 32,1% dos homens considera que poderá vir a ter dificuldades, tal como 35,2% das mulheres. Este resultado pode estar relacionado com a falta de experiência de vida dos/as jovens inquiridos/as, uma vez que apenas 2 elementos do total dos 178 da amostra têm filhos.

Gráfico 3 – Considera que vai ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar (em %)



Com base na análise efetuada foi aplicado o teste de independência do qui-quadrado tendo-se obtido o valor de qui-quadrado de 0,0164, a que corresponde uma significância elevada de 0,685 (Quadro 32). Paralelamente, por se tratar de uma relação entre duas categorias foi analisado o teste exato de Fisher a que corresponde uma significância de 0,736, isto é, da mesma ordem de grandeza do obtido para o valor do qui-quadrado, concluindo-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os sexos relativamente às perceções sobre eventuais futuras dificuldades em conciliar vida profissional e familiar.

No grupo que considera que irá ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar (Quadro 33), constituído por 61 dos 178 elementos da amostra, aponta-se como principal razão o não ter tempo (47,5%) e a dificuldade na conciliação de horários (39,3%). Os homens e as mulheres apresentam preocupações similares, principalmente a nível de tempo. Contudo, apesar de metade do sexo masculino apontar o não ter tempo como a principal dificuldade, as questões financeiras também se apresentam como uma preocupação, sendo que dois dos 18 elementos do sexo masculino referem as questões financeiras como uma dificuldade a enfrentar, enquanto no sexo feminino aquelas que consideram o não ter tempo (46,5%) e a conciliação de horários (41,9%) como as principais dificuldades e preocupações na articulação trabalho-família, não diferem muito em termos numéricos.

No caso presente, chegou-se a um valor de qui-quadrado de 2,476 para um nível de significância de 0,480 (Quadro 34). Assim, aceita-se a hipótese nula, concluindo a não

existência de diferenças estatisticamente significativas quanto às respostas dos/as inquiridos/as face ao tipo de dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar.

3. Valores face aos papéis de género

Com o objetivo de verificar se existem ou não diferenças de opinião entre os/as jovens estudantes inquiridos/as face aos papéis de género no que concerne ao trabalho e à vida familiar, analisaram-se uma série de afirmações, sendo que para tal as mesmas foram analisadas através da realização do teste U de Mann-Whitney. Para facilitar a análise foram criados dois quadros distintos para analisar da melhor forma as afirmações, tendo-se criado um quadro referente às afirmações relacionadas com a vida familiar (Quadro 3) e outro face às afirmações relacionadas com o trabalho (Quadro 4).

Nos correspondentes quadros encontram-se sublinhadas a amarelo as variáveis que apresentam diferenças significativas entre os sexos, ou seja, em que o valor de $p \leq 0,05$.

Quadro 3 - Estatísticas de teste - Vida Familiar

	U de Mann-Whitney	Wilcoxon W	Z	Significância Sig. (2 extremidades)
Ninguém pode cuidar tão bem de uma criança como a própria mãe	3173,500	10676,500	-,401	,688
Profissionais como o pessoal de serviços de guarda (creches, infantários, jardins de infância, etc.) podem muito bem tomar conta de crianças pequenas	2687,000	4172,000	-2,040	,041
Profissionais como as amas podem muito bem tomar conta de crianças pequenas	2616,500	4047,500	-2,056	,040
Para além dos pais/mães outros parentes, como avós, podem muito bem tomar conta de crianças pequenas	2803,500	4234,500	-1,538	,124
Só as crianças tornam um casamento feliz	2510,500	9770,500	-2,879	,004
Há alturas em que as crianças não são verdadeiramente compensadoras	3240,500	4725,500	-,180	,857
Uma mulher que não queira pelo menos um filho/a é egoísta	2760,000	10263,000	-2,317	,021
Uma relação fica seriamente sobrecarregada quando existem crianças e ambos os cônjuges trabalham	3088,500	10348,500	-,514	,607
Criar crianças é, em geral, mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	3077,000	10458,000	-,640	,522
Em geral, mesmo uma forte concentração na carreira deixa tempo suficiente para nos envolvermos numa relação afetiva séria	2752,500	4183,500	-1,518	,129
Os homens devem ter um papel diário ativo em todos os aspetos da educação das crianças	2746,000	4231,000	-1,911	,056
Em geral, os homens devem fazer metade das tarefas domésticas	2492,000	3767,000	-1,819	,069
Quando ambos os pais trabalham a tempo inteiro, o desenvolvimento das suas crianças é afetado	2338,000	9719,000	-2,921	,003
Uma mulher não deve deixar o trabalho pelo facto de ter uma criança	2799,500	4230,500	-1,532	,125

Mesmo que ambos os pais trabalhem a tempo inteiro, trabalho e família são compatíveis	2585,500	4016,500	-2,268	,023
A vida familiar também pode funcionar quando a mulher trabalha e o homem cuida das tarefas domésticas e das crianças	2787,000	4218,000	-1,566	,117
Em geral, os pais que estão fortemente envolvidos no seu trabalho não podem ser bons pais ou boas mães	2660,000	10163,000	-2,032	,042

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Quadro 4 - Estatísticas de teste - Trabalho

	U de Mann-Whitney	Wilcoxon W	Z	Significância Sig. (2 extremidades)
O trabalho é importante porque traz dinheiro para a família	3214,000	4699,000	-,283	,777
O trabalho é importante porque me dá independência e autonomia	2748,000	4233,000	-1,914	,056
O trabalho é importante porque me permite realização pessoal	2704,000	4189,000	-2,116	,034
O trabalho é importante porque me permite ter contactos fora de casa	2937,500	4422,500	-1,068	,286
Eu continuaria a trabalhar mesmo se pudesse receber um salário igual ao que recebo atualmente sem ter que trabalhar para isso	3060,000	4545,000	-,608	,543
O trabalho doméstico é tão importante como o trabalho pago	3175,000	10556,000	-,313	,755
Em geral, não há tempo suficiente para interesses comuns quando ambos os cônjuges trabalham	2297,000	9800,000	-3,164	,002
A vida de uma mulher fica incompleta sem uma atividade profissional	3283,500	10786,500	-,035	,972
Homens ambiciosos e bastante orientados para uma carreira não deveriam ter uma mulher que trabalhasse profissionalmente	3081,000	10584,000	-,928	,353
As mulheres que trabalham profissionalmente são, em geral, pessoas mais interessantes e estimulantes do que as mulheres domésticas	2453,500	9956,500	-2,811	,005
Um homem deveria estar disposto a reduzir os seus interesses profissionais para bem da carreira da sua mulher	2075,000	9578,000	-4,116	,000
A profissão de um homem é mais importante para ele do que a profissão de uma mulher é para ela	2990,000	10250,000	-1,003	,316
Em regra uma mulher que trabalha é mais confiante em si própria do que uma mulher doméstica	3076,000	10579,000	-,720	,471
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança	3198,000	4629,000	-,029	,977
Em geral, as mulheres não se envolvem tanto nas carreiras como os homens	2863,000	4348,000	-1,127	,260
Uma mulher que trabalha é mais facilmente aceite e respeitada na sociedade	3157,000	10538,000	-,372	,710
Os homens devem reduzir o seu envolvimento profissional depois do nascimento de uma criança	3053,000	10556,000	-,606	,544
Só trabalhando as mulheres são verdadeiramente independentes	2984,500	4415,500	-,827	,408
Em geral, as mulheres estão menos habituadas para a competição profissional do que os homens	3014,000	4445,000	-,740	,459
Para muitas mulheres, ser doméstica é uma atractiva alternativa ao stress profissional	2857,500	4288,500	-1,302	,193

Relativamente aos valores e opiniões relacionados com a vida familiar, como se pode observar no quadro 35 do anexo 5, foram encontradas diferenças significativas entre rapazes e raparigas nas presentes afirmações:

- “Profissionais como pessoal de serviços de guarda (creches, infantários, jardins de infância, etc.) podem muito bem tomar conta de crianças pequenas” ($U=2687,000$; $p=0,041$), com uma média de concordância do sexo feminino superior (3,64) à do sexo masculino (3,35);

- “Profissionais como as amas podem muito bem tomar conta de crianças pequenas” ($U=2616,500$; $p=0,040$), igualmente com um grau de concordância das mulheres superior (3,65) ao dos homens (3,40);

- “Só as crianças tornam um casamento feliz” ($U=2510,500$; $P=0,004$), com uma média de concordância superior neste caso entre os homens (1,72) face às mulheres (1,38);

- “Uma mulher que não queira pelo menos um filho/a é egoísta” ($U=2760,000$; $p=0,021$), também com uma média do grau de concordância do sexo masculino superior (1,59) à do sexo feminino (1,34);

- “Quando ambos os pais trabalham a tempo inteiro, o desenvolvimento das suas crianças é afetado” ($U=2338,000$; $p=0,003$). Perante esta afirmação, pode-se observar que o grau de concordância é superior nas respostas dos inquiridos do sexo masculino (3,17) do que nas respostas dos inquiridos do sexo feminino (2,57);

- “Mesmo que ambos os pais trabalhem a tempo inteiro, trabalho e família são compatíveis” ($U=2585,500$; $p=0,023$). Neste caso, a média de concordância é superior nas mulheres (4,30) face aos homens (4,02);

- “Em geral, os pais que estão fortemente envolvidos no seu trabalho não podem ser bons pais ou boas mães” ($U=2660,000$; $p=0,042$). Nesta afirmação, a média do grau de concordância é maior nas respostas dadas pelos estudantes do sexo masculino (2,04) do que nas respostas dadas por estudantes do sexo feminino (1,74).

As afirmações relativas aos cuidados dos/as filhos/as por outras entidades demonstram que são as jovens mulheres, por comparação aos jovens do sexo masculino, que mais concordam que estas podem muito bem tomar conta das crianças. Relativamente às afirmações que evidenciam a importância da presença de uma criança no casamento e na vida de uma mulher, contrariamente às afirmações anteriores, são os homens quem mais concorda que a presença de uma criança é um elemento fundamental para um casamento feliz e que mais consideram que uma mulher que não deseje ter filhos, é egoísta, evidenciando valores mais

tradicionais face à família e aos papéis de género. No que se refere aos papéis de género no seio da vida familiar e profissional, são, pois, as jovens mulheres que apresentam valores mais igualitários e modernistas, comparativamente aos jovens do sexo masculino.

Em relação aos valores e opiniões relacionados com o trabalho, como demonstra o quadro 36, foram encontradas diferenças significativas entre o sexo feminino e o sexo masculino nas presentes afirmações:

- “O trabalho é importante porque me permite realização pessoal” ($U=2704,000$; $p=0,034$). A média de concordância é maior no sexo feminino (4,45) do que no sexo masculino (4,20);

- “Em geral, não há tempo suficiente para interesses comuns quando ambos os cônjuges trabalham” ($U=297,000$; $p=0,002$). Na presente afirmação, o grau de concordância das respostas é superior nos homens (2,62) do que nas mulheres (2,08);

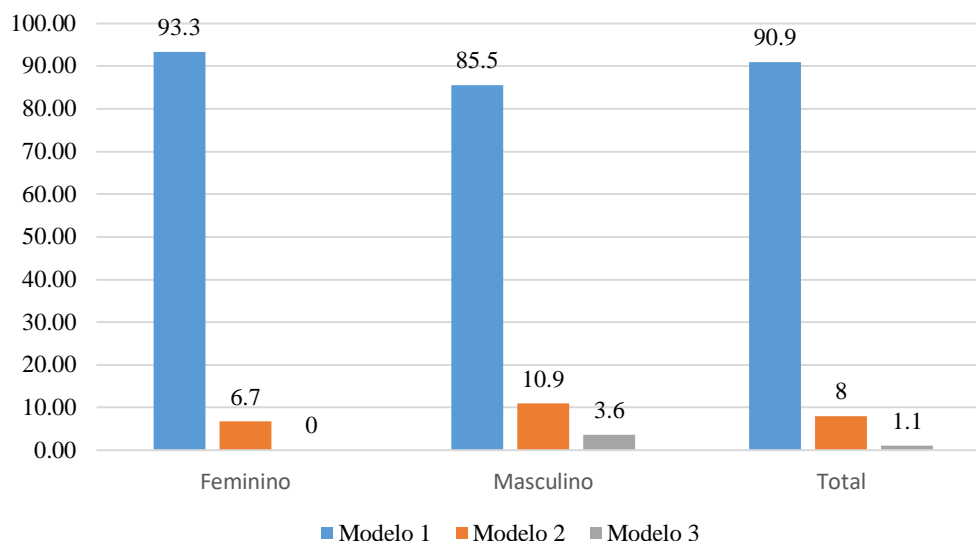
- “As mulheres que trabalham profissionalmente são, em geral, pessoas mais interessantes e estimulantes do que as mulheres domésticas” ($U=2453,500$; $p=0,005$). A média de concordância dos jovens estudantes é superior (2,89) à das jovens estudantes (2,30);

- “Um homem deveria estar disposto a reduzir os seus interesses profissionais para bem da carreira da sua mulher” ($U=2075,000$; $p=0,000$). Perante esta afirmação, pode-se observar que o grau de concordância das respostas dadas pelo sexo masculino é superior (2,63) ao das mulheres (1,83).

Em síntese, no que concerne ao trabalho (pago e não pago) pode-se observar que as mulheres, possuem uma visão igualitária e valores mais modernistas, contrariamente aos homens que demonstram valores mais tradicionais, na medida em que valorizam mais o trabalho remunerado que o doméstico. Contudo, é de referir que os inquiridos do sexo masculino valorizam a importância da carreira profissional na vida da mulher.

Como o gráfico 4 demonstra, relativamente aos modelos que os/as estudantes universitários/as desejam para a sua futura família (Quadro 37), grande parte dos/as jovens (90,9%), independentemente do sexo, considera que o modelo 1 (modelo que evidencia uma relação mais igualitária entre homens e mulheres a nível profissional e familiar) é o modelo desejável, tendo 93,3% dos elementos do sexo feminino optado por esta resposta, tal como 85,5% dos elementos do sexo masculino.

Gráfico 4 – Modelo de família desejado para a futura família (em %)



O segundo modelo – família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os/as filhos/as (não interessa se é homem ou mulher) - foi eleito por apenas 6,7% das mulheres e por 10,9% dos homens.

Verificam-se ainda menos resultados relativos ao modelo 3 (modelo mais tradicionalista face aos papéis de género face à vida familiar), tendo apenas 3,6% dos inquiridos optado por este modelo, todos do sexo masculino. Nos modelos mais extremados de diferença dos papéis de género face às duas esferas (familiar e profissional) não se obteve qualquer resposta.

No caso presente, recorreu-se à análise do teste qui-quadrado, chegando-se a um valor de 5,470 e de um nível de significância de 0,065, concluindo-se que a diferença existente não é estatisticamente significativa (Quadro 38). Os dados contudo demonstram que apesar das diferenças entre os sexos não serem estatisticamente significativas, observa-se nesta amostra um conjunto de respostas mais positivas face ao papel da mulher por parte de estudantes do sexo feminino, que evidenciam valores e atitudes mais igualitárias face aos papéis de género no seio da vida familiar e profissional, comparativamente aos jovens do sexo masculino, sendo que alguns destes tendem a optar por um modelo de família menos igualitário, sugerindo assim a adoção de valores mais tradicionais.

Capítulo IV - Conclusões

A presente dissertação teve como principal objetivo conhecer e analisar as expectativas dos/as jovens universitários/as finalistas face à sua inserção no mercado de trabalho e à articulação do trabalho pago com a vida familiar, tendo em consideração os seus valores perante os papéis de género no domínio da vida laboral e familiar.

Como tal, tendo em conta a hipótese 1 (As jovens universitárias possuem expectativas mais igualitárias face à articulação da vida profissional e familiar, por comparação com os jovens universitários do sexo masculino) e a hipótese 2 (Os jovens universitários do sexo masculino possuem uma visão mais positiva face à sua inserção no mercado de trabalho e correspondente trajetória profissional, por comparação com as jovens universitárias), os resultados obtidos permitiram assim observar que apesar de não existirem diferenças significativas entre os sexos no que concerne a expectativas de eventuais dificuldades na articulação da vida profissional e familiar no geral, perante as expectativas a nível da participação nos vários tipos de tarefas que se executam no âmbito do seio familiar, que remetem igualmente para uma expectativa de articulação, estão presentes algumas diferenças.

Registam-se, assim, em respostas parciais à P21 - “Mesmo que ambos os pais trabalhem a tempo inteiro, trabalho e família são compatíveis”; “Quando ambos os pais trabalham a tempo inteiro, o desenvolvimento das suas crianças é afetado”; “Em geral, os pais que estão fortemente envolvidos no seu trabalho não podem ser bons pais ou boas mães”; “As mulheres que trabalham profissionalmente são, em geral, pessoas mais interessantes e estimulantes do que as mulheres domésticas” - diferenças significativas refletidas no teste U de Mann-Whitney, tal como também se registam diferenças significativas entre os sexos nas respostas referentes à P18, mais concretamente face à confeção e preparação das refeições, arrumação e limpeza da casa, cuidados com a roupa, serviços administrativos e o brincar com os/as filhos/as, revelando expectativas mais igualitárias por parte do sexo feminino e estando presentes valores mais tradicionais no sexo masculino, permanecendo uma maior valorização do trabalho remunerado face ao doméstico e do cuidar.

Assim, tendo em conta os resultados obtidos, pode-se assim concluir que a hipótese 1 – “As jovens universitárias possuem expectativas mais igualitárias face à articulação da vida profissional e familiar, por comparação com os jovens universitários do sexo masculino” – confirma-se parcialmente.

Relativamente à hipótese 2 – “Os jovens universitários do sexo masculino possuem uma visão mais positiva face à sua inserção no mercado de trabalho e correspondente trajetória

profissional, por comparação com as jovens universitárias” – as respostas relativas às questões P10, P12 e P13 permitem também confirmá-la parcialmente, enquanto que as respostas às P8, P9 e P11, indiciam o contrário, sendo que importa realçar nestas últimas, que no que concerne à inserção e trajetória profissional, o sexo masculino por comparação com o feminino, demonstra uma taxa de resposta mais positiva, apesar desta diferença não ser estatisticamente significativa.

Enquanto grande parte das questões presentes no questionário estão direcionadas para a opinião dos/as inquiridos/as enquanto indivíduo em si e a sua evolução, as P12 e a P13 direcionam-se para a perspetiva destes/as face à sociedade no geral. As respostas dadas pelos/as jovens face a si próprios indiciam uma perceção de que a desigualdade não estará presente na sua vida familiar e profissional, contudo quando esta é remetida para a sociedade no geral estes/as já concordam que existe desigualdade, ou seja, os/as jovens pensam que existe desigualdade de género em geral nas duas esferas de vida (profissional e familiar), mas não possuem essa expectativa quando se trata de si próprios.

Assim sendo, verificou-se que os resultados dos/as jovens estudantes inquiridos/as diferem quando estes respondem relativamente a si próprios/as e quando respondem relativamente ao que ocorre em seu redor. Este resultado evidencia um efeito de desejabilidade social, ou seja, os/as jovens projetam em si uma realidade mais positiva do que aquela que reconhecem existir na sociedade. Importa realçar que o conjunto de inquiridos/as é composto por elementos com idades compreendidas entre 19 e os 29 anos de idade.

A presente investigação apresentou algumas limitações. Primeiro, pela reduzida dimensão da amostra, que não permite a extrapolação dos resultados para o universo estudantil, tratando-se assim de um estudo exploratório. Depois, pelo próprio método de recolha de dados utilizado, o inquérito por questionário, que apesar de possibilitar a realização de estudos referentes a um número elevado de indivíduos num curto espaço de tempo e de uma forma rápida, não permite um aprofundamento das respostas.

Como tal, para suprir estas mesmas limitações, tornar-se-ia, contudo, interessante em investigações futuras:

- Realizar um estudo longitudinal com a amostra analisada no presente, de modo a verificar se as expectativas dos/as jovens face à vida familiar e profissional se mantêm ou se sofrem alterações;
- Optar por um método de recolha de dados qualitativo, como a entrevista ou *focus group*, de modo a proporcionar uma informação mais detalhada sobre a temática analisada;

- Analisar até que ponto a visão negativa das raparigas face à esfera laboral pode estar ou não relacionada com o que efetivamente lhes acontecerá no mercado de trabalho;

- Replicar esta pesquisa com elementos diferentes do universo estudantil, como por exemplo alunos/as do ensino secundário ou estudantes que seguiram a via de ensino profissional, de modo a conhecer e analisar a perceção dos/as jovens que ainda não se encontram no ensino superior, e assim a verificar se as suas perspetivas são ou não semelhantes às obtidas neste estudo;

- Replicar a pesquisa a outros cursos superiores, como por exemplo medicina e/ou engenharia, já que no presente estudo os/as jovens analisados frequentam licenciaturas da área das ciências sociais e políticas, encontrando-se em grande parte, familiarizados/as com a temática analisada, pelo que seria interessante verificar e comparar os resultados em amostras de estudantes com características diferentes.

Referências Bibliográficas

- Aboim, S. (2006). Família, indivíduo e mudança social. Em S. Aboim, *Conjugalidades em mudança: Percursos e dinâmicas da vida a dois*. Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais.
- Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. Em K. Wall, & L. Amâncio, *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 35-92). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. Em K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, *A vida familiar no masculino. Negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-66). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Acker, J. (June de 1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51, 199-271.
- Alves, M. G. (2004). Os diplomados de ensino superior: diferenciação sexual nos processos de inserção profissional. *Sociologia*, 14, 227-250.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: A Construção Social da Diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (2003). O género no discurso das ciências sociais. *Análise Social*, vol. XXXVIII (168), 687-714.
- Araújo, E., Domingues, J., Ribeiro, S., Martins, S., & Santos, A. (2010). Estudantes finalistas e representações sobre o futuro. Em M. d. Martins, *Caminhos nas Ciências Sociais: memória, mudança social e razão* (pp. 223-232). Coimbra: Grácio Editor.
- Borjas, G. (2012). Discriminação no mercado de trabalho. Em G. Borjas, *Economia do Trabalho* (R. B. Taylor, Trad., pp. 395-453). Porto Alegre: AMGH Editora.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4ª ed.). New York: Oxford University Press.
- Cabral, A. S. (2011). Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior. *International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)*, (1), 68-97.
- Casaca, S. F. (2005). *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão. Dissertação para a obtenção do grau de Doutora em Sociologia Económica e das Organizações.
- Casaca, S. F. (Maio de 2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº72, 31-52.
- Casaca, S. F. (2014). Conceitos Principais. Em I. Kovács, *Temas atuais da sociologia do trabalho e da empresa* (pp. 31-45). Coimbra: Almedina.
- Cerdeira, M. d. (2009). A Perspectiva de Género nas Relações Laborais Portuguesas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº60, 81-103.
- Connell, R., & Pearse, R. (2015). A questão do género. Em R. Connell, & R. Pearse, *Género: Uma perspectiva global* (M. Moschkovich, Trad., pp. 29-50). São Paulo: nVersos.
- Farré, L. (2011). *The role of men for gender equality*. Institut d'Anàlisi Econòmica. World Development report 2012 - Gender equality and development.

- Fernandez, R., & Campero, S. (January de 2017). Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms. *ILR Review*, 70(1), 73-10.
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. Em V. Ferreira, *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal* (pp. 139-190). Lisboa: CITE.
- Ferreira, V. S., & Nunes, C. (2013). Para lá da escola: transições para a idade adulta na Europa. *Educação em Foco*, 18 (3), 169-206.
- Ferreira, V. S., Vieira, M. M., & Rowland, J. (2015). Retrato da juventude em Portugal: traços e tendências nos censos de 2001 e 2011 [A portrait of youth condition in Portugal: highlights and trends in the 2001 and 2011 censuses]. *Revista de Estudos Demográficos*, 54, 5-25.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1993). *O Inquérito - Teoria e Prática* (2ª ed.). (C. L. Pires, Trad.) Oeiras: Celta Editora.
- Guerreiro, M. d., & Abrantes, P. (2007). *Transições Incertas. Os jovens perante o trabalho e a família* (2ª ed.). Lisboa: CITE.
- Iovu, M.-B. (2014). Adolescents' Positive Expectations and Future Worries on their Transition to Adulthood. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 433-437.
- Marconi, M. d., & Lakatos, E. M. (2002). *Técnicas de Pesquisa* (5ª ed.). São Paulo: Editora Atlas.
- Moskvicheva, N., Bordovskaia, N., Dudchenko, Z., & Borisova, E. (2016). Relationship between adolescents' and parents' life values and attitudes toward future profession. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 160-168.
- Oliveira, M. d., Pinto, R. G., & Souza, A. d. (2003). Perspectivas de futuro entre adolescentes: Universidade, trabalho e relacionamentos na transição para a vida adulta. *Temas em Psicologia*, 11(1), 16-27.
- Otto, L. (2000). Youth Perspectives on Parental Career Influence. *Journal of Career Development*, 27 (2), 111-118.
- Pais, J. M. (1990). A construção sociológica da juventude - alguns contributos. *Análise Social*, XXV (105-106), 139-165.
- Pais, J. M. (1998). *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa Contemporânea*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais/Secretaria do Estado da Juventude.
- Pais, J. M. (2001). *Ganchos, Tachos e Biscates. Jovens, Trabalho e Futuro* (1ª ed.). Porto: Ambar.
- Pais, J. M. (2012). A esperança em gerações de futuro sombrio. *Estudos Avançados*, 26 (75), 267-280.
- Pais, J. M. (2014). De uma geração rasca a uma geração à rasca: Jovens em contexto de crise. Em P. Carrano, & O. Fávero, *Narrativas juvenis e espaços públicos. Olhares de pesquisa em educação, mídia e ciências sociais* (pp. 71-95). Niterói: Editora da UFF.
- Pais, J. M. (2016). Jovens, trabalho e futuro: Dilemas e desafios. Em G. N. Rocha, R. L. Gonçalves, & P. D. de Medeiros, *Juventude(s) novas realidades novos olhares* (pp. 19-42). Vila Nova de Famalicão: Húmus.

- Pereira, M. d. (2012). *Fazendo género no recreio. A negociação do género em espaço escolar*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais (ICS).
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- Powers, K., Geenen, S., & Powers, L. (2009). Similarities and Differences in the Transition. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(3), 132-144.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (J. M. Marques, M. A. Mendes, & M. Carvalho, Trads.) Lisboa: Gradiva.
- Raitz, T. R., & Petters, L. C. (2008). Novos desafios dos jovens na atulidade: trabalho, educação e família. *Psicologia & Sociedade*, 20 (3), 408-416.
- Ryle, R. (2018). *Questioning gender: A sociological exploration* (3ª ed.). London: Sage Publications.
- Santos, C., Neto, A., Caeiro, M., Versiani, F., & Martins, M. (Outubro/Dezembro de 2016). As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Estudo com empreendedoras mineiras. *E&G Economia e Gestão*, 16 (45), 126-149.
- Schmidt, L. (1990). Jovens: família, dinheiro, autonomia. *Análise Social*, nº108/109, 645-673.
- Skrbis, Z., Western, M., Tranter, B., Hogan, D., Coates, R., Smith, J., . . . Mayall, M. (2011). Expecting the unexpected. Young people's expectations about marriage and family. *Journal of Sociology*, 48(1), 63-83.
- Sulimani-Aidan, Y. (2015). Do they get what they expect?: The connection between young adults' future expectations before leaving care and outcomes after leaving care. *Children and Youth Services Review*, 55, 193-200.
- Torres, A. (2002). A sociologia da família, a questão feminina e o género. *Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, (6), 117-145.
- Torres, A. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A. (2008). Women, Gender and Work. The Portuguese Case in the Context of the European Union. *International Journal of Sociology*, 38(4), 36-56.
- Torres, A., & Lapa, T. (2010). Familia y jóvenes en Europa. Convergencia y diversidad. *Revista de Estúdio de Juventud*, 11-32.
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: CITE.
- Wall, K. (2010). Os homens e a política de família. Em K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, A *vida familiar no masculino. Negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 67-94). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Williams, C. (August de 1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39 (3), 253-267.

Anexos

Anexo 1 – Questionário

Este questionário insere-se no âmbito de um trabalho final de mestrado em Sociologia das Organizações e do Trabalho que tem como objetivo analisar os valores e expectativas que os/as jovens universitários/as finalistas possuem face à sua inserção no mercado de trabalho e à articulação do trabalho com a vida familiar.

O preenchimento do questionário é anónimo. Todas as respostas são confidenciais e serão utilizadas apenas para efeitos do presente estudo.

A sua colaboração é fundamental para a realização deste trabalho de pesquisa. Muito obrigada pela sua colaboração.

Caracterização do/a inquirido/a

1. Sexo:
 - ☐ Masculino
 - ☐ Feminino
2. Idade: ____ anos
3. Licenciatura:
 - ☐ Administração Pública
 - ☐ Antropologia
 - ☐ Ciência Política
 - ☐ Ciências da Comunicação
 - ☐ Relações Internacionais
 - ☐ Sociologia
 - ☐ Serviço Social

Expectativas face ao futuro profissional

4. Após a conclusão do presente curso pretende prosseguir com os seus estudos no ensino superior?
 - ☐ Sim
 - ☐ Não (passe para a pergunta 7)
5. Que tipo de curso deseja tirar?
 - ☐ Pós-graduação
 - ☐ Mestrado
6. Quais os motivos que o/a levam a querer prosseguir com os seus estudos? (**assinale até 3 motivos**)
 - ☐ Adquirir mais conhecimentos na área
 - ☐ Probabilidade de maior remuneração
 - ☐ Probabilidade de maior e/ou mais rápida ascensão a nível profissional
 - ☐ Ocupar-me de forma útil enquanto procuro trabalho
 - ☐ Área que deseja trabalhar exige maior grau académico (licenciatura insuficiente para trabalhar na área)
 - ☐ Influência dos pais/familiares
 - ☐ Influência dos/as professores/as
 - ☐ Influência dos pares

- ☐ Outra razão. Qual? _____
7. Considera que terminar um curso superior aumenta as possibilidades de encontrar emprego?
- ☐ Sim
- ☐ Não
8. Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação?
- ☐ Sim
- ☐ Não
9. Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação?
- ☐ Menos de 3 meses
- ☐ De 3 a 6 meses
- ☐ De 7 a 12 meses
- ☐ Mais de 12 meses
10. Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional?
- ☐ Sim
- ☐ Não
11. Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia?
- ☐ Sim
- ☐ Não
12. Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego?
- ☐ Sim
- Como? _____
- ☐ Não
- Como? _____
13. Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher poderá influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional?
- ☐ Sim
- Como? _____
- ☐ Não
- Como? _____

Expectativas face à articulação trabalho-família

14. Tem filhos?
- ☐ Sim (passe para a pergunta 18)
- ☐ Não
15. Deseja ter filhos?
- ☐ Sim
- ☐ Não (passe para a pergunta 17)
16. Com que idade pretende ter o seu primeiro filho? (depois de responder passe para a pergunta 18)
- ☐ 20-25 anos
- ☐ 26-30 anos
- ☐ Mais de 30 anos

17. Quais os motivos que o levam a não querer ter filhos? (**assinale até 3 motivos**)

- ☐ Dar prioridade à carreira profissional
- ☐ Dificuldade em obter um emprego
- ☐ Dificuldade em articular a vida familiar e profissional
- ☐ Não ter a responsabilidade de ter um/a filho/a
- ☐ Pensar que não terá condições económicas para tal
- ☐ Outra razão. Qual? _____

18. Imaginemos que é casado/a ou que coabita com o/a seu/sua companheiro/a. Indique-nos qual considera que seria a sua participação nas seguintes tarefas:

TAREFAS DOMÉSTICAS

18.1. Confeção e preparação das refeições (cozinhar, arrumar a cozinha, lavar a loiça,...)

A sua participação
100% []
75% []
50% []
25% []
Nenhuma []

18.2. Arrumação e limpeza da casa (arrumar, aspirar, limpar, ...)

A sua participação
100% []
75% []
50% []
25% []
Nenhuma []

18.3. Cuidados com a roupa (lavar, coser, engomar, ...)

A sua participação
100% []
75% []
50% []
25% []
Nenhuma []

18.4. Tratar de serviços administrativos (pagar despesas de água, luz, telefone,...; tratar de IRS, assuntos bancários,...)

A sua participação
100% []
75% []
50% []
25% []
Nenhuma []

CUIDADOS COM OS/AS FILHOS/AS

18.5. Cuidados diários com as crianças (refeições, higiene,...)

A sua participação
100% []
75% []
50% []
25% []
Nenhuma []

18.6. Brincar com os/as filhos/as

A sua participação
100% []
75% []
50% []
25% []
Nenhuma []

19. Considera que vai ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar?

- ☐ Sim
☐ Não (passe para a pergunta 21)

20. Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar?

Valores face aos papéis de género

21. Gostaríamos de saber a sua opinião sobre uma série de aspetos relativos ao trabalho e à vida familiar. Numa escala de 1 a 5, classifique cada uma das seguintes frases (1= Discordo totalmente; 2= Discordo; 3= Não concordo nem discordo; 4= Concordo; 5= Concordo totalmente):

	1	2	3	4	5
21.1. Ninguém pode cuidar tão bem de uma criança como a própria mãe					
21.2. Profissionais como o pessoal de serviços de guarda (creches, infantários, jardins de infância, etc.) podem muito bem tomar conta de crianças pequenas					
21.3. Profissionais como as amas podem muito bem tomar conta de crianças pequenas					
21.4. Para além dos pais/mães outros parentes, como avós, podem muito bem tomar conta de crianças pequenas					
21.5. Só as crianças tornam um casamento feliz					
21.6. Há alturas em que as crianças não são verdadeiramente compensadoras					
21.7. Uma mulher que não queira pelo menos um filho/a é egoísta					
21.8. O trabalho é importante porque traz dinheiro para a família					
21.9. O trabalho é importante porque me dá independência e autonomia					
21.10 O trabalho é importante porque me permite realização pessoal					
21.11. O trabalho é importante porque me permite ter contactos fora de casa					
21.12. Eu continuaria a trabalhar mesmo se pudesse receber um salário igual ao que recebo atualmente sem ter que trabalhar para isso					
21.13. O trabalho doméstico é tão importante como o trabalho pago					
21.14. Em geral, não há tempo suficiente para interesses comuns quando ambos os cônjuges trabalham					
21.15. A vida de uma mulher fica incompleta sem uma atividade profissional					

21.16. Homens ambiciosos e bastante orientados para uma carreira não deveriam ter uma mulher que trabalhasse profissionalmente					
21.17. As mulheres que trabalham profissionalmente são, em geral, pessoas mais interessantes e estimulantes do que as mulheres domésticas					
21.18. Um homem deveria estar disposto a reduzir os seus interesses profissionais para bem da carreira da sua mulher					
21.19. A profissão de um homem é mais importante para ele do que a profissão de uma mulher é para ela					
21.20. Em regra uma mulher que trabalha é mais confiante em si própria do que uma mulher doméstica					
21.21. Uma relação fica seriamente sobrecarregada quando existem crianças e ambos os cônjuges trabalham					
21.22. Criar crianças é, em geral, mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso					
21.23. Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança					
21.24. Em geral, mesmo uma forte concentração na carreira deixa tempo suficiente para nos envolvermos numa relação afetiva séria					
21.25. Em geral, as mulheres não se envolvem tanto nas carreiras como os homens					
21.26. Os homens devem ter um papel diário ativo em todos os aspetos da educação das crianças					
21.27. Uma mulher que trabalha é mais facilmente aceite e respeitada na sociedade					
21.28. Os homens devem reduzir o seu envolvimento profissional depois do nascimento de uma criança					
21.29. Só trabalhando as mulheres são verdadeiramente independentes					
21.30. Em geral, os homens devem fazer metade das tarefas domésticas					
21.31. Quando ambos os pais trabalham a tempo inteiro, o desenvolvimento das suas crianças é afetado					
21.32. Uma mulher não deve deixar o trabalho pelo facto de ter uma criança					
21.33. Mesmo que ambos os pais trabalhem a tempo inteiro, trabalho e família são compatíveis					
21.34. Em geral, as mulheres estão menos habituadas para a competição profissional do que os homens					
21.35. A vida familiar também pode funcionar quando a mulher trabalha e o homem cuida das tarefas domésticas e das crianças					
21.36. Para muitas mulheres, ser doméstica é uma atrativa alternativa ao stress profissional					
21.37. Em geral, os pais que estão fortemente envolvidos no seu trabalho não podem ser bons pais ou boas mães					

22. Tendo em conta os seguintes modelos de família, assinale **aquele que deseja para a sua futura família**:

- ☐ Modelo 1: a família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são equitativamente distribuídos por ambos
- ☐ Modelo 2: família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os/as filhos/as (não interessa se é homem ou mulher)
- ☐ Modelo 3: família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são sempre da responsabilidade da mulher

- ☐ Modelo 4: família onde a mulher tem uma ocupação menos exigente que o marido e, por conseguinte, desempenha a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os filhos/as
- ☐ Modelo 5: família onde só o marido tem um emprego e a mulher é doméstica

Verifique se respondeu a todas as questões.
Muito obrigada pela sua colaboração!

A questão 21 do questionário foi retirada de Torres, Anália (coord.), Silva, F., Monteiro, T. & Cabrita, M. (2005) Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa. CITE
As questões 18 e 22 do questionário, apesar de possuírem algumas alterações face ao original, foram retiradas de Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão. Dissertação de Doutoramento

Anexo 2 – Categorização de respostas

Quadro 5 – Respostas pergunta 12 (Sim)

P12 - Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego – Resposta Sim Como?	
Respostas dadas	Categorização das respostas
Homens recebem mais que as mulheres	<ul style="list-style-type: none"> Contexto profissional difere de homens para mulheres
Há empregos para homens e para mulheres	<ul style="list-style-type: none"> Diferenças remuneratórias
Diferenças remuneratórias	<ul style="list-style-type: none"> Mulheres possuem mais dificuldades no mercado de trabalho
Mulheres têm mais dificuldades	<ul style="list-style-type: none"> Sociedade machista e patriarcal
Sociedade patriarcal	<ul style="list-style-type: none"> Maternidade como entrave
Maternidade	<ul style="list-style-type: none"> Estereótipos de género
Estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> Desigualdade de género
Sociedade machista	<ul style="list-style-type: none"> Homem mais valorizado no mercado de trabalho
Homens conseguem mais e melhores oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Tecto de vidro
Desigualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> Mulheres subvalorizadas
Qualificações	<ul style="list-style-type: none"> Outra razão
Homens com prioridade no mercado de trabalho	
Mulheres com filhos são prejudicadas	
Tecto de vidro	
Mulheres consideradas mais fracas	
Mulheres têm menos oportunidades no mercado de trabalho	
Homens facilitados no mercado de trabalho	

Quadro 6 – Respostas pergunta 12 (Não)

P12 – Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego – Resposta Não Como?	
Respostas dadas	Categorização das respostas
Sexo não está relacionado com melhores empregos	<ul style="list-style-type: none"> Depende dos conhecimentos, capacidades e competências e não do género

Atualmente o sexo não tem influência nas oportunidades de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Mentalidades mais abertas, começando os estereótipos a serem ultrapassados
O que influencia são os conhecimentos/competências	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades iguais no mercado de trabalho, para homens e mulheres
Ser mulher apenas pode complicar na promoção	<ul style="list-style-type: none"> Outra razão
Ideia de profissões masculinizadas e feminizadas já se está a esbater	
Já não existem estereótipos de género	
Existe maior abertura das mentalidades	
Igualdade de direitos	
Homens e mulheres têm oportunidades iguais	

Quadro 7 – Respostas pergunta 13 (Sim)

P13 – Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher poderá influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional – Resposta Sim Como?	
Respostas dadas	Categorização das respostas
Diferenças remuneratórias	<ul style="list-style-type: none"> Diferenças remuneratórias
Mulheres têm uma ascensão mais tardia	<ul style="list-style-type: none"> Maternidade como entrave
Homens não têm tantas responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> Sociedade machista e patriarcal
Sociedade patriarcal	<ul style="list-style-type: none"> Estereótipos de género
Maternidade como entrave à progressão	<ul style="list-style-type: none"> Tecto de vidro
Gravidez/Maternidade	<ul style="list-style-type: none"> Desigualdade de género
Sociedade machista	<ul style="list-style-type: none"> Homens mais valorizados, possuindo uma progressão mais rápida da carreira
Estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> Cargos de chefia maioritariamente ocupados por homens
Tecto de vidro	<ul style="list-style-type: none"> Mulheres subvalorizadas
Ser homem/mulher pode gerar mais oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Outra razão
Desigualdade de género	
Ser homem é mais fácil	
Discriminação de género	
Mulheres sujeitas a mais pressão no trabalho	

Homem consegue mais oportunidades de emprego e subir na carreira
Graxa
Mulheres não progridem devido aos filhos
Homens estão mais em cargos de chefia
Homens têm acesso mais facilitado na carreira profissional
Num momento da carreira, as mulheres têm de optar entre a vida familiar e profissional

Quadro 8 – Respostas pergunta 13 (Não)

P13 – Por aquilo que vê acontecer à sua volta, acha que ser homem/mulher poderá influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional – Resposta Não Como?	
Respostas dadas	Categorização das respostas
Mérito não tem género	<ul style="list-style-type: none"> Progressão relacionada com competências, conhecimentos e capacidades e não com género
Progressão da carreira depende das habilidades/conhecimentos/competências e não do género	<ul style="list-style-type: none"> Existem oportunidades iguais no mercado de trabalho, para homens e mulheres
Progressão relacionada com competências	<ul style="list-style-type: none"> Atualmente já não existem estereótipos de género
Mulheres têm tanta competência quanto os homens	<ul style="list-style-type: none"> Homens e mulheres possuem competências iguais
Capacidade de trabalho é que determinante	
Género não tem influência	
Oportunidades iguais entre homens e mulheres	
Atualmente já não existem estereótipos de género	
Tecto de vidro	

Quadro 9 – Respostas pergunta 20

P20 – Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar?	
Respostas dadas	Categorização das respostas
Exigência do mercado de trabalho	• Questões financeiras
Necessidade de uma 2ª fonte de rendimento	• Conciliação de horários
Problemas financeiros	• Não ter tempo
Baixa remuneração	• Outras dificuldades
Gestão de tempo	
Conciliação de horários	
Falta de tempo	
Realização de tarefas	
Trabalhar no estrangeiro	
Tempo para a família	
Cansaço físico/psicológico	

Anexo 3 – Expectativas face ao futuro profissional

Quadro 10 - Sexo * Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação

			Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação?		Total
			Sim	Não	
Sexo	Masculino	Contagem	27	29	56
		Contagem Esperada	31,0	25,0	56,0
		% em Sexo	48,2%	51,8%	100,0%
		% em Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação?	27,6%	36,7%	31,6%
		% do Total	15,3%	16,4%	31,6%
	Feminino	Contagem	71	50	121
		Contagem Esperada	67,0	54,0	121,0
		% em Sexo	58,7%	41,3%	100,0%

	% em Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação?	72,4%	63,3%	68,4%
	% do Total	40,1%	28,2%	68,4%
Total	Contagem	98	79	177
	Contagem Esperada	98,0	79,0	177,0
	% em Sexo	55,4%	44,6%	100,0%
	% em Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	55,4%	44,6%	100,0%

Quadro 11 - Testes qui-quadrado: Após concluir o presente curso, espera conseguir como primeiro emprego, um emprego na sua área de formação

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	1,696 ^a	1	,193		
Correção de continuidade ^b	1,299	1	,254		
Razão de verossimilhança	1,691	1	,193		
Teste Exato de Fisher				,199	,127
Associação Linear por Linear	1,686	1	,194		
N de Casos Válidos	177				

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 24,99.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Quadro 12 - Sexo * Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação

	Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação?				Total
	Menos de 3 meses	De 3 a 6 meses	De 7 a 12 meses	Mais de 12 meses	
Sexo Masculino Contagem	6	31	11	8	56

	Contagem Esperada	5,7	27,1	15,4	7,9	56,0
	% em Sexo	10,7%	55,4%	19,6%	14,3%	100,0%
	% em Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação?	33,3%	36,0%	22,4%	32,0%	31,5%
	% do Total	3,4%	17,4%	6,2%	4,5%	31,5%
Feminino	Contagem	12	55	38	17	122
	Contagem Esperada	12,3	58,9	33,6	17,1	122,0
	% em Sexo	9,8%	45,1%	31,1%	13,9%	100,0%
	% em Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação?	66,7%	64,0%	77,6%	68,0%	68,5%
	% do Total	6,7%	30,9%	21,3%	9,6%	68,5%
Total	Contagem	18	86	49	25	178
	Contagem Esperada	18,0	86,0	49,0	25,0	178,0
	% em Sexo	10,1%	48,3%	27,5%	14,0%	100,0%
	% em Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	10,1%	48,3%	27,5%	14,0%	100,0%

Quadro 13 - Testes qui-quadrado: Quanto tempo espera que vá decorrer entre a conclusão do curso e a obtenção de emprego na sua área de formação

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	2,717 ^a	3	,437
Razão de verossimilhança	2,814	3	,421

Associação Linear por Linear	,712	1	,399
N de Casos Válidos	178		

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 5,66.

Quadro 14 - Sexo * Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional

			Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional?		Total
			Sim	Não	
Sexo	Masculino	Contagem	51	5	56
		Contagem Esperada	44,3	11,7	56,0
		% em Sexo	91,1%	8,9%	100,0%
		% em Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional?	36,4%	13,5%	31,6%
		% do Total	28,8%	2,8%	31,6%
	Feminino	Contagem	89	32	121
		Contagem Esperada	95,7	25,3	121,0
		% em Sexo	73,6%	26,4%	100,0%
		% em Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional?	63,6%	86,5%	68,4%
		% do Total	50,3%	18,1%	68,4%
Total	Contagem		140	37	177
	Contagem Esperada		140,0	37,0	177,0
	% em Sexo		79,1%	20,9%	100,0%
	% em Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional?		100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total		79,1%	20,9%	100,0%

Quadro 15 - Testes qui-quadrado: Espera obter, no prazo de 5 anos, uma promoção a nível profissional

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	7,105 ^a	1	,008	,009	,005
Correção de continuidade ^b	6,085	1	,014		
Razão de verossimilhança	7,993	1	,005		
Teste Exato de Fisher					
Associação Linear por Linear	7,065	1	,008		
N de Casos Válidos	177				

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 11,71.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Quadro 16 - Sexo * Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia

			Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia?		Total
			Sim	Não	
Sexo	Masculino	Contagem	15	41	56
		Contagem Esperada	14,2	41,8	56,0
		% em Sexo	26,8%	73,2%	100,0%
		% em Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia?	33,3%	31,1%	31,6%
		% do Total	8,5%	23,2%	31,6%
	Feminino	Contagem	30	91	121
		Contagem Esperada	30,8	90,2	121,0
		% em Sexo	24,8%	75,2%	100,0%
		% em Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia?	66,7%	68,9%	68,4%
		% do Total	16,9%	51,4%	68,4%
Total		Contagem	45	132	177
		Contagem Esperada	45,0	132,0	177,0
		% em Sexo	25,4%	74,6%	100,0%

% em Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia?	100,0%	100,0%	100,0%
% do Total	25,4%	74,6%	100,0%

Quadro 17 - Testes qui-quadrado: Espera encontrar-se, no prazo de 5 anos, num cargo de chefia

	Valor	Df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	,080 ^a	1	,777	,853	,457
Correção de continuidade ^b	,010	1	,922		
Razão de verossimilhança	,080	1	,778		
Teste Exato de Fisher					
Associação Linear por Linear	,080	1	,778		
N de Casos Válidos	177				

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 14,24.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Quadro 18 - Testes qui-quadrado: Ser homem/mulher pode influenciar as suas oportunidades de encontrar um bom emprego

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	8,975 ^a	1	,003	,004	,002
Correção de continuidade ^b	7,999	1	,005		
Razão de verossimilhança	8,852	1	,003		
Teste Exato de Fisher					
Associação Linear por Linear	8,924	1	,003		
N de Casos Válidos	175				

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 21,06.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Quadro 19 - Testes qui-quadrado: Ser homem/mulher poderá influenciar as suas oportunidades de progressão na carreira profissional

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	10,178 ^a	1	,001	,002	,001
Correção de continuidade ^b	9,100	1	,003		
Razão de verossimilhança	9,893	1	,002		
Teste Exato de Fisher					
Associação Linear por Linear	10,120	1	,001		
N de Casos Válidos	176				

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 17,82.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Anexo 4 – Expectativas face à articulação trabalho-família

Quadro 20 - Sexo * Confeção e preparação das refeições

			Confeção e preparação das refeições					Total
			100%	75%	50%	25%	Nenhuma	
Sexo	Masculino	Contagem	7	12	32	3	2	56
		Contagem Esperada	3,1	13,5	36,8	1,9	,6	56,0
		% em Sexo	12,5%	21,4%	57,1%	5,4%	3,6%	100,0%
		% em Confeção e preparação das refeições	70,0%	27,9%	27,4%	50,0%	100,0%	31,5%
		% do Total	3,9%	6,7%	18,0%	1,7%	1,1%	31,5%
	Feminino	Contagem	3	31	85	3	0	122
		Contagem Esperada	6,9	29,5	80,2	4,1	1,4	122,0
		% em Sexo	2,5%	25,4%	69,7%	2,5%	0,0%	100,0%
		% em Confeção e preparação das refeições	30,0%	72,1%	72,6%	50,0%	0,0%	68,5%
		% do Total	1,7%	17,4%	47,8%	1,7%	0,0%	68,5%
Total	Contagem		10	43	117	6	2	178
	Contagem Esperada		10,0	43,0	117,0	6,0	2,0	178,0
	% em Sexo		5,6%	24,2%	65,7%	3,4%	1,1%	100,0%
	% em Confeção e preparação das refeições		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total		5,6%	24,2%	65,7%	3,4%	1,1%	100,0%

Quadro 21 - Testes qui-quadrado: Confeção e preparação das refeições

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	13,370 ^a	4	,010
Razão de verossimilhança	12,950	4	,012
Associação Linear por Linear	,307	1	,579
N de Casos Válidos	178		

a. 5 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,63.

Quadro 22 - Sexo * Arrumação e limpeza da casa

			Arrumação e limpeza da casa						Total
			100%	75%	50%	25%	Nenhuma	55	
Sexo	Masculino	Contagem	6	13	32	4	1	0	56
		Contagem Esperada	3,5	14,5	35,9	1,6	,3	,3	56,0
		% em Sexo	10,7%	23,2%	57,1%	7,1%	1,8%	0,0%	100,0%
		% em Arrumação e limpeza da casa	54,5%	28,3%	28,1%	80,0%	100,0%	0,0%	31,5%
		% do Total	3,4%	7,3%	18,0%	2,2%	0,6%	0,0%	31,5%
	Feminino	Contagem	5	33	82	1	0	1	122
		Contagem Esperada	7,5	31,5	78,1	3,4	,7	,7	122,0
		% em Sexo	4,1%	27,0%	67,2%	0,8%	0,0%	0,8%	100,0%
		% em Arrumação e limpeza da casa	45,5%	71,7%	71,9%	20,0%	0,0%	100,0%	68,5%
		% do Total	2,8%	18,5%	46,1%	0,6%	0,0%	0,6%	68,5%
Total		Contagem	11	46	114	5	1	1	178
		Contagem Esperada	11,0	46,0	114,0	5,0	1,0	1,0	178,0
		% em Sexo	6,2%	25,8%	64,0%	2,8%	0,6%	0,6%	100,0%
		% em Arrumação e limpeza da casa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% do Total	6,2%	25,8%	64,0%	2,8%	0,6%	0,6%	100,0%

Quadro 23 - Testes qui-quadrado: Arrumação e limpeza da casa

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	11,646 ^a	5	,040
Razão de verossimilhança	11,411	5	,044
Associação Linear por Linear	,430	1	,512
N de Casos Válidos	178		

a. 7 células (58,3%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,31.

Quadro 24 - Sexo * Cuidados com a roupa

			Cuidados com a roupa					Total
			100%	75%	50%	25%	Nenhuma	
Sexo	Masculino	Contagem	4	11	30	9	2	56
		Contagem Esperada	5,3	17,9	28,0	4,1	,6	56,0
		% em Sexo	7,1%	19,6%	53,6%	16,1%	3,6%	100,0%
		% em Cuidados com a roupa	23,5%	19,3%	33,7%	69,2%	100,0%	31,5%
		% do Total	2,2%	6,2%	16,9%	5,1%	1,1%	31,5%
	Feminino	Contagem	13	46	59	4	0	122
		Contagem Esperada	11,7	39,1	61,0	8,9	1,4	122,0
		% em Sexo	10,7%	37,7%	48,4%	3,3%	0,0%	100,0%
		% em Cuidados com a roupa	76,5%	80,7%	66,3%	30,8%	0,0%	68,5%
		% do Total	7,3%	25,8%	33,1%	2,2%	0,0%	68,5%
Total		Contagem	17	57	89	13	2	178
		Contagem Esperada	17,0	57,0	89,0	13,0	2,0	178,0
		% em Sexo	9,6%	32,0%	50,0%	7,3%	1,1%	100,0%
		% em Cuidados com a roupa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% do Total	9,6%	32,0%	50,0%	7,3%	1,1%	100,0%

Quadro 25 - Testes qui-quadrado: Cuidados com a roupa

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	17,572 ^a	4	,001
Razão de verossimilhança	17,421	4	,002
Associação Linear por Linear	11,951	1	,001
N de Casos Válidos	178		

a. 3 células (30,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,63.

Quadro 26 - Sexo * Tratar de serviços administrativos

			Tratar de serviços administrativos					Total
			100%	75%	50%	25%	Nenhuma	
Sexo	Masculino	Contagem	11	17	26	1	1	56
		Contagem Esperada	5,0	10,4	35,2	4,4	,9	56,0
		% em Sexo	19,6%	30,4%	46,4%	1,8%	1,8%	100,0%
		% em Tratar de serviços administrativos	68,8%	51,5%	23,2%	7,1%	33,3%	31,5%
		% do Total	6,2%	9,6%	14,6%	0,6%	0,6%	31,5%
	Feminino	Contagem	5	16	86	13	2	122
		Contagem Esperada	11,0	22,6	76,8	9,6	2,1	122,0
		% em Sexo	4,1%	13,1%	70,5%	10,7%	1,6%	100,0%
		% em Tratar de serviços administrativos	31,3%	48,5%	76,8%	92,9%	66,7%	68,5%
		% do Total	2,8%	9,0%	48,3%	7,3%	1,1%	68,5%
Total		Contagem	16	33	112	14	3	178
		Contagem Esperada	16,0	33,0	112,0	14,0	3,0	178,0
		% em Sexo	9,0%	18,5%	62,9%	7,9%	1,7%	100,0%
		% em Tratar de serviços administrativos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% do Total	9,0%	18,5%	62,9%	7,9%	1,7%	100,0%

Quadro 27 - Testes qui-quadrado: Tratar de serviços administrativos

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	23,849 ^a	4	,000
Razão de verossimilhança	23,703	4	,000
Associação Linear por Linear	19,711	1	,000
N de Casos Válidos	178		

a. 3 células (30,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,94.

Quadro 28 - Sexo * Cuidados diários com as crianças

			Cuidados diários com as crianças					Total
			100%	75%	50%	25%	Nenhuma	
Sexo	Masculino	Contagem	10	9	33	0	2	54
		Contagem Esperada	5,9	13,7	32,9	,3	1,2	54,0
		% em Sexo	18,5%	16,7%	61,1%	0,0%	3,7%	100,0%
		% em Cuidados diários com as crianças	52,6%	20,5%	31,1%	0,0%	50,0%	31,0%
		% do Total	5,7%	5,2%	19,0%	0,0%	1,1%	31,0%
	Feminino	Contagem	9	35	73	1	2	120
		Contagem Esperada	13,1	30,3	73,1	,7	2,8	120,0
		% em Sexo	7,5%	29,2%	60,8%	0,8%	1,7%	100,0%
		% em Cuidados diários com as crianças	47,4%	79,5%	68,9%	100,0%	50,0%	69,0%
		% do Total	5,2%	20,1%	42,0%	0,6%	1,1%	69,0%
Total	Contagem		19	44	106	1	4	174
	Contagem Esperada		19,0	44,0	106,0	1,0	4,0	174,0
	% em Sexo		10,9%	25,3%	60,9%	0,6%	2,3%	100,0%
	% em Cuidados diários com as crianças		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total		10,9%	25,3%	60,9%	0,6%	2,3%	100,0%

Quadro 29 - Testes qui-quadrado: Cuidados diários com as crianças

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	7,564 ^a	4	,109
Razão de verossimilhança	7,654	4	,105
Associação Linear por Linear	,240	1	,624
N de Casos Válidos	174		

a. 4 células (40,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,31.

Quadro 30 - Sexo * Brincar com os/as filhos/as

			Brincar com os/as filhos/as					Total
			100%	75%	50%	25%	Nenhuma	
Sexo Masculino	Contagem		15	11	26	1	1	54
	Contagem Esperada		8,1	9,0	34,8	,9	1,2	54,0
	% em Sexo		27,8%	20,4%	48,1%	1,9%	1,9%	100,0%
	% em Brincar com os/as filhos/as		57,7%	37,9%	23,2%	33,3%	25,0%	31,0%
	% do Total		8,6%	6,3%	14,9%	0,6%	0,6%	31,0%
Feminino	Contagem		11	18	86	2	3	120
	Contagem Esperada		17,9	20,0	77,2	2,1	2,8	120,0
	% em Sexo		9,2%	15,0%	71,7%	1,7%	2,5%	100,0%
	% em Brincar com os/as filhos/as		42,3%	62,1%	76,8%	66,7%	75,0%	69,0%
	% do Total		6,3%	10,3%	49,4%	1,1%	1,7%	69,0%
Total	Contagem		26	29	112	3	4	174
	Contagem Esperada		26,0	29,0	112,0	3,0	4,0	174,0
	% em Sexo		14,9%	16,7%	64,4%	1,7%	2,3%	100,0%
	% em Brincar com os/as filhos/as		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total		14,9%	16,7%	64,4%	1,7%	2,3%	100,0%

Quadro 31 - Testes qui-quadrado: Brincar com os/as filhos/as

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	12,553 ^a	4	,014
Razão de verossimilhança	11,928	4	,018
Associação Linear por Linear	9,937	1	,002
N de Casos Válidos	174		

a. 4 células (40,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,93.

Quadro 32 - Testes qui-quadrado: Considera que vai ter dificuldades em articular a sua vida profissional e familiar

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	,164 ^a	1	,685		
Correção de continuidade ^b	,055	1	,814		
Razão de verossimilhança	,165	1	,685		
Teste Exato de Fisher				,736	,410
Associação Linear por Linear	,163	1	,686		
N de Casos Válidos	178				

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 19,19.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Quadro 33 - Sexo * Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar

			Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar?				Total
			Questões financeiras	Conciliação de horários	Não ter tempo	Outras dificuldades	
Sexo Masculino	Contagem		2	6	9	1	18
	Contagem Esperada		,9	7,1	8,6	1,5	18,0
	% em Sexo		11,1%	33,3%	50,0%	5,6%	100,0%
	% em Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar?		66,7%	25,0%	31,0%	20,0%	29,5%

	% do Total	3,3%	9,8%	14,8%	1,6%	29,5%
Feminino	Contagem	1	18	20	4	43
	Contagem Esperada	2,1	16,9	20,4	3,5	43,0
	% em Sexo	2,3%	41,9%	46,5%	9,3%	100,0%
	% em Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar?	33,3%	75,0%	69,0%	80,0%	70,5%
	% do Total	1,6%	29,5%	32,8%	6,6%	70,5%
Total	Contagem	3	24	29	5	61
	Contagem Esperada	3,0	24,0	29,0	5,0	61,0
	% em Sexo	4,9%	39,3%	47,5%	8,2%	100,0%
	% em Que tipo de dificuldades pensa que irá enfrentar?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	4,9%	39,3%	47,5%	8,2%	100,0%

Quadro 34 - Testes qui-quadrado: Dificuldades a enfrentar

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	2,476 ^a	3	,480
Razão de verossimilhança	2,271	3	,518
Associação Linear por Linear	,405	1	,525
N de Casos Válidos	61		

a. 4 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,89.

Anexo 5 – Valores face aos papéis de género

Quando 35 – Relatório Médias Vida Familiar

Média

Sexo	Profissionais como o pessoal de serviços de guarda (creches, infantários, jardins de infância, etc.) podem muito bem tomar conta de crianças pequenas	Profissionais como as amas podem muito bem tomar conta de crianças pequenas	Só as crianças tornam um casamento feliz	Uma mulher que não queira pelo menos um filho/a é egoísta	Quando ambos os pais trabalham a tempo inteiro, o desenvolvimento das suas crianças é afetado	Mesmo que ambos os pais trabalhem a tempo inteiro, trabalho e família são compatíveis	Em geral, os pais que estão fortemente envolvidos no seu trabalho não podem ser bons pais ou boas mães
Masculino	3,35	3,40	1,72	1,59	3,17	4,02	2,04
Feminino	3,64	3,65	1,38	1,34	2,57	4,30	1,74
Total	3,55	3,57	1,49	1,41	2,75	4,21	1,83

Quadro 36 – Relatório Médias Trabalho

Média

Sexo	O trabalho é importante porque me permite realização pessoal	Em geral, não há tempo suficiente para interesses comuns quando ambos os cônjuges trabalham	As mulheres que trabalham profissionalmente e são, em geral, pessoas mais interessantes e estimulantes do que as mulheres domésticas	Um homem deveria estar disposto a reduzir os seus interesses profissionais para bem da carreira da sua mulher
Masculino	4,20	2,62	2,89	2,63
Feminino	4,45	2,08	2,30	1,83
Total	4,38	2,25	2,48	2,07

Quadro 37 – Modelos de Família

Modelo 1 – Família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são equitativamente distribuídos por ambos.

Modelo 2 – Família onde o parceiro com um emprego menos exigente deve desempenhar a maioria das tarefas relacionadas com a casa e os/as filhos/as (não interessa se é homem ou mulher).

Modelo 3 – Família onde os dois parceiros têm, igualmente, uma profissão exigente e onde as tarefas domésticas e os cuidados com os/as filhos/as são sempre da responsabilidade da mulher.

Modelo 4 – Família onde a mulher tem uma ocupação menos exigente que o marido e, por conseguinte, desempenha a maioria das tarefas relacionadas com a casa e com os filhos/as.

Modelo 5 – Família onde só o marido tem um emprego e a mulher é doméstica.

Quadro 38 – Testes qui-quadrado: Modelos de família que deseja para a sua futura família

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	5,470 ^a	2	,065
Razão de verossimilhança	5,695	2	,058
Associação Linear por Linear	4,319	1	,038
N de Casos Válidos	175		

a. 3 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,63.

WWW.ISCSP.ULISBOA.PT